

Werken na de pensionering in Nederland

Onderzoek vanuit het perspectief van werkgevers en werknemers

Jaap Oude Mulders & Ellen Dingemans*

In dit artikel doen we verslag van twee in 2016 afgeronde proefschriften die doorwerken na de pensionering hebben onderzocht, één vanuit werkgevers- (Oude Mulders, 2016) en één vanuit werknemersperspectief (Dingemans, 2016). Daarnaast doen we een poging de inzichten uit beide proefschriften te integreren om zo tot een beter begrip van het fenomeen werken na de pensionering te komen en aandachtspunten voor de toekomst te kunnen formuleren. We concluderen dat al dan niet doorwerken na de pensionering niet altijd een vrije keuze is. Oudere werknemers worden geconfronteerd met barrières en restricties die hun de toegang tot betaald werk na de pensionering kunnen ontzeggen. Werkgevers staan veelal wel open voor langer doorwerkende ouderen, maar alleen als ze hierin een duidelijke toegevoegde waarde voor de organisatie zien en de organisatiecontext het toelaat.

1 Inleiding

Door de vergrijzing van de bevolking is in Nederland, net als in veel andere ontwikkelde landen, de arbeidsmarkt voor ouderen ingrijpend veranderd. De mogelijkheden tot vervroegde uittreding, die tot pakweg tien jaar geleden heel normaal waren, zijn grondig beperkt. In plaats daarvan wordt de AOW-leeftijd stapsgewijs verhoogd naar 67 jaar en is het publieke debat doordrongen van de noodzaak tot langer doorwerken. In het wetenschappelijk onderzoek is de focus in recente jaren dan ook verschoven van het verklaren van vervroegde uittreding naar het verklaren van de manieren waarop ouderen succesvol actief kunnen blijven op de arbeidsmarkt. Daarnaast is er toegenomen belangstelling voor doorwerken in betaalde arbeid in de periode na pensionering. In dit artikel doen we verslag van twee in 2016 afgeronde proefschriften die dit specifieke fenomeen onderzocht hebben, één vanuit werkgevers- (Oude Mulders, 2016) en één vanuit werknemersperspectief (Dingemans, 2016). Daarnaast doen we een poging de inzichten uit beide proefschriften te integreren om zo tot een beter begrip van het fenomeen werken na de pensionering te komen en enkele aandachtspunten voor de toekomst te kunnen formuleren.

* Jaap Oude Mulders en Ellen Dingemans zijn als postdoctoraal onderzoekers verbonden aan het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut. Correspondentieadres: Jaap Oude Mulders, Postbus 11650, 2502 AR, Den Haag; tel. 070-3565223; E-mail: oudemulders@nidi.nl.

Dit artikel is als volgt ingedeeld: eerst worden kort de maatschappelijke context en de wetenschappelijke literatuur van werken na de pensionering beschreven, waarna we aangeven hoe onze proefschriften een bijdrage leveren aan de literatuur. Vervolgens worden de aanpak en belangrijkste resultaten van beide proefschriften afzonderlijk besproken. Ten slotte voegen we in de discussie de inzichten uit beide proefschriften samen en formuleren we enkele aandachtspunten voor het debat rondom werken na de pensionering.

1.1 De maatschappelijke context van werken na de pensionering

De veranderende wet- en regelgeving rondom pensionering is voornamelijk ingegeven door de vergrijzing van de bevolking, die op zijn beurt het gevolg is van twee samenvallende demografische ontwikkelingen, namelijk dalende vruchtbaarheidscijfers en stijgende levensverwachting (Van Nimwegen & Van Praag, 2012). Ten eerste is het gemiddeld aantal kinderen dat een vrouw krijgt sterk gedaald: waar vrouwen geboren in 1935 nog gemiddeld 2.5 kinderen kregen, kregen vrouwen geboren in 1965 gemiddeld 1.75 kinderen (Van Duin & Stoeldraijer, 2014). Ten tweede is in dezelfde periode de levensverwachting sterk gestegen: van 14 (mannen) en 17 (vrouwen) resterende jaren op 65-jarige leeftijd in 1960, naar 20 (mannen) en 22 (vrouwen) resterende jaren op 65-jarige leeftijd in 2014 (Van Duin & Stoeldraijer, 2014). Door deze twee ontwikkelingen neemt de grootte van de groep mensen boven de traditionele arbeidsleeftijd van 65 jaar zowel in absolute als in relatieve zin sterk toe. Deze trend zal bovendien de komende decennia doorzetten. Volgens recente berekeningen van het Centraal Bureau voor de Statistiek zal het toppunt van de vergrijzing in 2040 worden bereikt. De verwachting is dat er dan 4.8 miljoen mensen van 65 of ouder zullen zijn (nu 3 miljoen), die dan 26% van de bevolking zullen vormen (nu 18%). Na 2040 verwacht men een stabilisatie van de vergrijzing, en zullen de leeftijdsgroepen niet meer drastisch van relatieve grootte veranderen (Van Duin & Stoeldraijer, 2014).

Als gevolg van de voortdurende vergrijzing van de bevolking is er druk komen te staan op socialezekerheidsstelsels en de duurzaamheid van het pensioenstelsel. Rondom de eeuwwisseling begon het besef in de meeste ontwikkelde landen te groeien dat de massale vervroegde uittreding van oudere werknemers, niet alleen via vervroegd pensioen maar ook via werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, op termijn niet houdbaar zou zijn. De 'cultuur van vervroegde uittreding' zoals die in veel Europese landen bestond, moest veranderd worden (Hofäcker & Unt, 2013). In Nederland werden de vervroegde uittredingsregelingen (VUT-regelingen) versoerd en per 2006 vrijwel afgeschaft. Daarnaast werden de werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidswetten aangepast, zodat vervroegde uittreding via deze alternatieve routes een stuk moeilijker werd. Ten slotte werd in 2012 besloten om de AOW-leeftijd stapsgewijs te verhogen van 65 naar 67 jaar (in 2021), om hem daarna te koppelen aan de verder stijgende levensverwachting. Al deze maatregelen hebben geleid tot een forse toename in de arbeidsparticipatie van ouderen. Zo steeg bijvoorbeeld de arbeidsparticipatie van Nederlanders tussen de 60 en 65 van 26% in 2000 tot 61% in 2015 voor mannen, en van 11% in 2000 tot 39% in 2015 voor vrouwen. Daarnaast nam de arbeidsparticipatie van vrouwen

tussen de 50 en 60 in dezelfde periode toe van 50% tot ongeveer 70% (Eurostat, 2015).

Naast een stijgende arbeidsparticipatie van ouderen voor de pensioenleeftijd is ook werken na de pensionering een steeds vaker voorkomend fenomeen. Toch is werken na de pensionering in Nederland nog een relatief nieuw verschijnsel. De VUT was immers specifiek ontworpen om ouderen uit de arbeidsmarkt te krijgen, met een korting op de VUT-regeling bij betaald werk, waardoor werken met een VUT-uitkering praktisch niet voorkwam. Mensen die met vervroegd pensioen gingen, verloren in veel gevallen het contact met de arbeidsmarkt definitief. Nu werken tot op hogere leeftijd juist wordt gestimuleerd en vervroegd pensioen nauwelijks meer mogelijk is, zijn steeds meer ouderen bereid om na hun pensioen nog een tijd actief te blijven op de arbeidsmarkt, in loondienst dan wel als zelfstandige. Werken na de pensionering is overigens geen volledig nieuw fenomeen. Met name in de Verenigde Staten is werken na de pensionering, mede door de sobere sociale zekerheid en het niet verplicht zijn tot pensioensparen, al langer een bekend verschijnsel (bijv. Ruhm, 1990; Kim & Feldman, 2000).

1.2 De wetenschappelijke literatuur over doorwerken na de pensionering

In overeenstemming met de stijgende arbeidsparticipatie van ouderen is ook de wetenschappelijke interesse in langer doorwerken en werken na de pensionering toegenomen. Zowel vanuit werkgevers- als werknemersperspectief is onderzocht wat de determinanten en consequenties van langer doorwerken zijn. Zo is bijvoorbeeld bekend dat veel werkgevers voornamelijk negatieve stereotiepe beelden over oudere werknemers hebben. Ouderen worden onder meer gezien als minder openstaand voor training en nieuwe technologieën, vaker ziek en minder productief (Ng & Feldman, 2012; Posthuma & Champion, 2009; Van Dalen, Henkens & Schippers, 2010). Werkgevers zijn vaak bang voor grote kostenstijgingen met een vergrijzend personeelsbestand, en proberen op allerlei manieren ouderen te ontlasten of, indien mogelijk, naar ander werk te begeleiden (Conen, 2013; Van Dalen, Henkens & Wang, 2015). Vanuit werknemersperspectief is bekend dat vooral gezonde en hoogopgeleide ouderen openstaan voor langer doorwerken, en daardoor ook een grotere kans hebben op werk op latere leeftijd (Davis, 2003; Gobeski & Beehr, 2009). Naast de huidige financiële situatie beïnvloeden ook eerdere levensgebeurtenissen, zoals het krijgen van kinderen of het scheiden van een partner, het arbeidsmarktgedrag op latere leeftijd (Damman, 2014). Ook hebben veel ouderen een voorkeur om geleidelijk met pensioen te gaan, of hun carrière af te sluiten in een relatief makkelijke deeltijdbaan (Kantarci & Van Soest, 2008). Er zijn echter ook een aantal hiaten in de literatuur, die wij in onze proefschriften geadresseerd hebben. Zo was er in de eerste plaats weinig multidisciplinair onderzoek. Veel van het eerdere onderzoek is vanuit monodisciplinair perspectief opgezet, waardoor de verenigbaarheid van verschillende bevindingen soms moeilijk te beoordelen is. Zo heeft bijvoorbeeld economisch onderzoek vaak uitsluitend aandacht voor financiële factoren die het arbeidsmarktgedrag sturen, is sociologisch onderzoek vooral gericht op de sociale omgeving, en richt psychologisch onderzoek zich vooral op persoonlijkheidsfactoren. Hier komt bij dat veel van het eerdere onderzoek zich louter op microniveau afspeelt, en dat er veel gebruikgemaakt

wordt van steekproeven met zeer beperkte representativiteit. Ten tweede, specifiek vanuit werkgeversperspectief is er beperkt aandacht geweest voor de manier waarop werkgevers omgaan met werken na de pensionering. Veel van het onderzoek heeft zich specifiek gericht op oudere werknemers tot de pensioenleeftijd, terwijl onderzoek vanuit de werknemers suggereert dat werken na de pensionering iets fundamenteel anders kan zijn dan werken voor de pensionering. Ten slotte is er vanuit werknemersperspectief beperkte aandacht geweest voor restricties van het arbeidsmarktgedrag rondom pensionering en doorwerken na de pensionering. In veel van het eerdere onderzoek is de (vaak impliciete) aanname dat met pensioen gaan of werken na de pensionering een vrije keuze is, die volledig bij het individu ligt, terwijl er in de realiteit allerlei factoren zijn die de individuele keuzevrijheid sterk kunnen sturen of beperken.

1.3 Dit artikel

In dit artikel bespreken we twee in 2016 afgeronde proefschriften, die grotendeels bij het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) zijn geschreven. In de proefschriften hebben we de hiaten in de literatuur proberen te adresseren. Zo hebben beide proefschriften een multidisciplinair karakter, waardoor inzichten vanuit de verschillende sociaalwetenschappelijke disciplines gecombineerd worden om tot een zo goed mogelijk begrip van werken na de pensionering te komen. De proefschriften zijn grotendeels complementair aan elkaar, met één proefschrift volledig gericht op het werkgeversperspectief (Oude Mulders, 2016), en één proefschrift geschreven vanuit het werknemersperspectief (Dingemans, 2016). In het werkgeversperspectief is vooral aandacht voor werken *na* de pensionering, terwijl in het werknemersperspectief expliciet de restricties die het gedrag van oudere werknemers kunnen sturen, worden onderzocht. In dit artikel doen we verslag van beide proefschriften. Eerst worden de opzet en resultaten van beide proefschriften afzonderlijk besproken. Daarna voegen we de inzichten samen en proberen we tot een beter begrip van het fenomeen werken na de pensionering te komen.

2 Het werkgeversperspectief: *Organisaties, managers, en het doorwerken van oudere werknemers na de pensionering*

2.1 Onderzoeksaanpak

Hoewel de rol van werkgevers in het pensioneringsproces van oudere werknemers lang onderbelicht is gebleven, is hier in recente jaren verandering in opgetreden. Niet langer worden de leeftijd tot waarop men werkt en de timing van pensionering gezien als een individuele keuze die puur door persoonlijke kenmerken van de oudere werknemer wordt beïnvloed; inmiddels is onderkend dat werkgevers een cruciale rol spelen in het scheppen van mogelijkheden voor werk op hogere leeftijd, waar werknemers al dan niet gebruik van kunnen maken (Ekerdt, 2010; Henkens & Van Dalen, 2013). Toch is empirisch onderzoek naar de manier waarop deze rol wordt ingevuld door werkgevers beperkt, in het bijzonder als het gaat om de werken na de pensionering. Eén uitzondering is het werk van Hirshorn en

Hoyer (1994), die het gedrag van Amerikaanse werkgevers ten opzichte van gepensioneerden in de vroege jaren '90 onderzochten. Omdat steeds meer mensen tot en ook na de AOW-leeftijd actief blijven op de arbeidsmarkt, was het nodig om meer helderheid te krijgen in de manieren waarop werkgevers in Nederland omgaan met langer doorwerkende ouderen, in het bijzonder in de periode na de AOW-leeftijd. De volgende drie principes waren leidend bij het opzetten van het onderzoek:

- 1 *Het is van belang onderscheid te maken tussen oudere werknemers die nog niet gepensioneerd zijn en oudere werknemers die wel gepensioneerd zijn (bijvoorbeeld door deeltijdpensioen of verplicht pensioen).*

In veel van het eerdere onderzoek naar oudere werknemers is de pensioenstatus (al dan niet gepensioneerd, waarbij gepensioneerd is gedefinieerd als het ontvangen van inkomen uit pensioen) niet gespecificeerd. Toch is dit, zeker in de Nederlandse context, belangrijk, omdat het de beslissing van werkgevers kan beïnvloeden. Werkgevers kunnen verschillende houdingen hebben ten opzichte van, bijvoorbeeld, een werkloze maar niet-gepensioneerde 63-jarige, een vroegtijdig gepensioneerde 62-jarige die naast zijn of haar pensioen wil werken, en een verplicht gepensioneerde 66-jarige die nog wil doorwerken. Door in dit proefschrift de pensioenstatus van de oudere werknemer duidelijk te specificeren wordt duidelijk of en hoe verschillend werkgevers gepensioneerde en niet-gepensioneerde ouderen behandelen.

- 2 *Het is belangrijk theoretische inzichten van verschillende sociaalwetenschappelijke disciplines te gebruiken om het gedrag van organisaties en managers beter te begrijpen.*

Dit onderzoek heeft de materie benaderd vanuit multidisciplinair perspectief. Door de inzichten uit verschillende sociaalwetenschappelijke disciplines te combineren krijgen we een breder begrip van het gedrag van werkgevers ten opzichte van oudere werknemers. De belangrijke theoretische concepten zijn afkomstig uit de economie (bijvoorbeeld menselijk kapitaal) en sociologie (bijvoorbeeld sociale normen), maar ook elementen uit de managementliteratuur en de sociale gerontologie zijn gebruikt. Verder is er aandacht voor de verschillende niveaus waarop bepaalde factoren een effect hebben, zoals het niveau van de individuele oudere werknemer, het niveau van de manager die een beslissing neemt, en het niveau van de organisatie waarbinnen dit zich afspeelt.

- 3 *Het is van belang om zowel het gedrag van organisaties als geheel als het gedrag van individuele managers die beslissingen nemen over oudere werknemers te bestuderen.*

Ten slotte werd er onderscheid gemaakt tussen en was er aandacht voor het gedrag op organisatieniveau en het gedrag van individuele managers. Hoewel het gedrag op organisatieniveau uiteindelijk voortkomt uit het gedrag van de verschillende managers in de organisatie, is het niet een kwestie van simpel optellen; op orga-

nisatieniveau komt er extra dynamiek bij. Anderzijds heeft de organisatiecontext invloed op het gedrag van managers, maar is er ook een individuele component aan het gedrag van managers. Zo heeft elke manager zijn of haar eigen voorkeuren die zijn of haar gedrag kunnen sturen. Door aandacht te hebben voor zowel organisaties als managers in de omgang met oudere werknemers komt er meer duidelijkheid over de verschillende componenten van de rol van werkgevers.

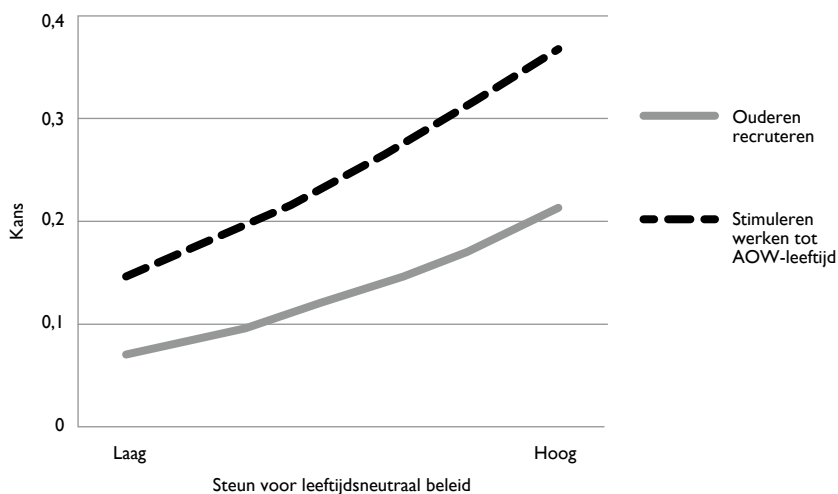
2.2 Resultaten

In het werkgeversonderzoek zijn twee verschillende databronnen gebruikt, één om de onderzoeksvragen op organisatieniveau mee te beantwoorden, en één voor de vragen op managersniveau. Om het gedrag van organisaties als geheel te onderzoeken is gebruikgemaakt van data uit een enquête die in Nederland en enkele andere Europese landen is gehouden in 2009. Deze enquête werd gehouden onder organisaties met minstens 10 werknemers uit alle sectoren van de economie (behalve de agrarische sector). Om genoeg diversiteit van organisaties te garanderen werd gekozen voor een steekproef gestratificeerd naar sector en organisatiegrootte (aantal medewerkers). Als gevolg hiervan zijn de resultaten niet representatief voor de gehele economie, maar geven zij wel een reëel beeld van wat er speelt in zeer diverse organisaties. Deze enquête werd ingevuld door een persoon met verstand van personeelsbeleid en overzicht op de organisatie (zoals de directeur, manager of medewerker personeelszaken of algemeen manager). De vragen gingen voornamelijk over wat zich op organisatieniveau afspeelde met betrekking tot oudere werknemers (voor meer informatie omtrent de enquête, zie Conen, 2013).

Uit de resultaten van de Nederlandse organisaties ($N = 998$) blijkt dat ongeveer de helft van de ondervraagde organisaties op dat moment of in het recente verleden weleens gepensioneerden in dienst had gehad, maar ook dat er grote variatie bestond in de manier van omgang met doorwerkende gepensioneerden. In de meeste organisaties werden de werkende gepensioneerden ingezet voor regulier werk, maar daarnaast werden gepensioneerden in meer dan 50% van de organisaties ingezet voor specifieke klussen of als oproepkracht. In een kleine minderheid van de organisaties werden zij ingezet voor werk op incurante tijden. In 86% van de organisaties werden gepensioneerden betaald, maar in 9% van de bedrijven kregen zij slechts een onkostenvergoeding en in 4% van de bedrijven zelfs geen vergoeding. Uit verdere analyse bleek dat vooral organisaties die meer leeftijdsbewust personeelsbeleid voerden (zoals vervroegd pensioen aantrekkelijk maken of flexibele uren toestaan, maar ook demotie), vaker gepensioneerden in dienst hadden en hen inzetten voor regulier werk. Organisaties met geen of weinig leeftijdsbewust personeelsbeleid hadden doorgaans ook geen gepensioneerden in dienst.

In een vervolgstudie werden uitsluitend de enquêtes die waren ingevuld door topmanagers (d.w.z. directeuren, eigenaren en CEO's) geanalyseerd. Meer specifiek werd onderzocht of er een verband bestond tussen de leeftijdsnormen van topmanagers en de praktijken ten opzichte van het langer doorwerken van oudere werknemers op organisatieniveau. Leeftijdsnormen van topmanagers werden hier geoperationaliseerd als (1) de steun voor leeftijdsneutraal beleid; schaal uit drie

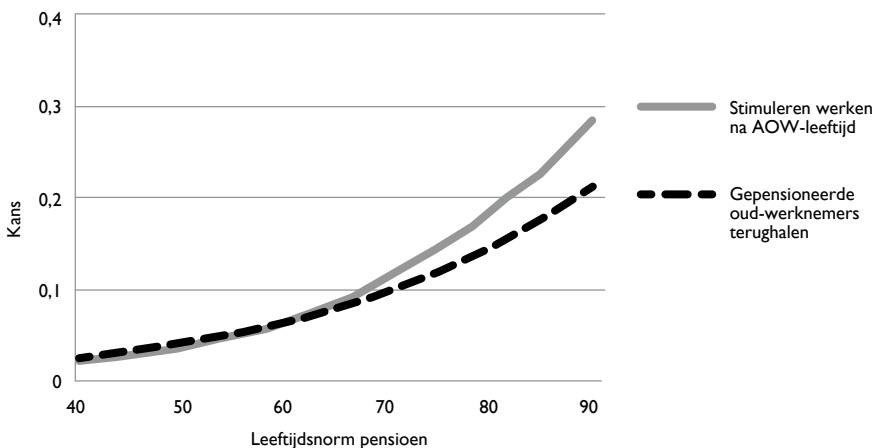
vragen, zoals ‘Men kan beter in jongere dan in oudere werknemers investeren’ (omgekeerd gecodeerd), en (2) leeftijdsnorm voor pensioen, d.w.z. wanneer men vindt dat mensen gemiddeld genomen met pensioen zouden moeten gaan, geme- ten met de vraag ‘Op welke leeftijd vindt u een persoon te oud om 20 uur of meer per week te werken?’. Omdat de focus op langer doorwerken (tot en na de AOW- leeftijd) een relatief nieuw fenomeen is, werd verwacht dat topmanagers en de manier waarop zij oudere werknemers zien de praktijken op organisatieniveau zouden beïnvloeden. De data waren afkomstig van ruim duizend topmanagers uit zes Europese landen (Denemarken, Duitsland, Italië, Nederland, Polen en Zweden). De resultaten lieten zien dat verschillende normen verschillende prak- tijken beïnvloeden. Figuur 1 laat zien dat organisaties waar topmanagers voor- standers waren van leeftijdsneutraal beleid, vaker niet-gepensioneerde ouderen rekruteerden en hun eigen werknemers stimuleerden om tot de AOW-leeftijd door te werken. De steun voor leeftijdsneutraal beleid had echter geen invloed op het gedrag ten opzichte van doorwerken *na* de AOW-leeftijd (niet weergegeven in de figuur). Figuur 2 laat zien dat organisaties waar topmanagers van mening waren dat ouderen gemiddeld genomen later met pensioen konden gaan, meer geneigd waren doorwerken na de AOW-leeftijd te stimuleren en gepensioneerde oud- werknemers weer in dienst te nemen. De leeftijdsnorm voor pensioen had echter geen effect op het gedrag ten opzichte van ouderen *voor* de AOW-leeftijd (niet weergegeven in de figuur).



Figuur 1 De effecten van steun van topmanagers voor leeftijdsneutraal beleid op de omgang van organisaties met ouderen voor de AOW-leeftijd

Om het gedrag van individuele managers te onderzoeken werd gebruikgemaakt van data uit vignettestudies, verzameld in 2013. In een vignette-experiment krijgen respondenten een (fictieve, maar reëel mogelijke) beschrijving van een situatie onder ogen, waarover zij een beslissing moeten nemen. In dit geval ging het om beschrijvingen van oudere sollicitanten of oudere werknemers die na ver-

plichte pensionering door wilden werken. De respondenten aan de vignette-experimenten waren echte managers uit het LISS-panel van Tilburg University die in het echte leven ook beslissingen maakten over oudere werknemers of sollicitanten. Uit beide studies bleek dat managers weinig geneigd te zijn kansen te bieden aan oudere sollicitanten of oudere werknemers die na de AOW-leeftijd willen blijven werken. Alleen wanneer zij over veel menselijk kapitaal beschikken (d.w.z. wanneer hun potentiële productiviteit hoog wordt ingeschat) maken oudere sollicitanten of werknemers een kans om langer door te werken. Het beeld ontstaat dat veel managers alleen ouderen die echt unieke kennis of ervaring bezitten in dienst willen nemen of houden, maar verder liever kansen bieden aan jongeren. Niet alleen de kenmerken van werknemers speelden echter een rol, er waren in de vignette-experimenten ook grote verschillen tussen managers. Waar sommige managers haast principieel tegen het in dienst nemen van een oudere sollicitant of het na de AOW-leeftijd in dienst houden van een oudere werknemer leken te zijn, stonden andere managers veel meer open voor langer doorwerkende ouderen. Dit had onder meer te maken met de individuele normen en houding van de managers ten opzichte van oudere werknemers, die bijvoorbeeld gekleurd kunnen zijn door eerdere ervaringen. Normen ten opzichte van oudere werknemers speelden dus zowel op organisatieniveau als op individueel managersniveau een belangrijke rol. Uit de resultaten bleek verder dat ook de organisatorische en economische context belangrijk waren. Oudere sollicitanten en werknemers hadden veel betere kansen op werk wanneer de organisatie om personeel verlegen zat; wanneer er geen personele problemen zijn, was men nauwelijks geneigd ouderen een kans te geven. Daarnaast hadden oudere sollicitanten het erg moeilijk in economisch slechte tijden, zoals tijdens een recessie.



Figuur 2 *De effecten van de leeftijdsnorm van topmanagers voor pensioen op de omgang van organisaties met ouderen na de AOW-leeftijd*

3 Het werknemersperspectief: *Determinanten en gevolgen van betaald werk na de pensionering*

3.1 Onderzoeksaanpak

Werken na de pensionering vanuit het perspectief van de werknemer is in de wetenschappelijke literatuur benaderd vanuit verschillende disciplines. Economen richten zich bijvoorbeeld op vragen over de kosten en baten van langer doorwerken dan wel eerder stoppen met werken. In de psychologische literatuur ligt de nadruk veel meer op persoonlijkheid en individuele preferenties en keuzes. Ook binnen de sociologie wordt steeds vaker gekeken naar werken na de pensionering en hier staan dan vooral omgevingsfactoren centraal. Denk bijvoorbeeld aan de invloed van familie of het werkdomein. In veel gerontologisch onderzoek wordt werken na de pensionering benaderd vanuit het levensloopperspectief, dat inzichten vanuit de economie, de psychologie en de sociologie integreert.

De vragen over de determinanten en gevolgen van doorwerken na de pensionering zijn in het werknemers-georiënteerde proefschrift geplaatst binnen de centrale gedachtegang van het levensloopperspectief (Settersten, 2003). Doorwerken na de pensionering vindt niet plaats in een sociaal vacuüm, maar is ingebed in bredere sociale contexten, zoals de werkcontext en het familiedomein. Door deze invloeden van buitenaf kunnen mogelijkheden tot doorwerken worden gecreëerd, maar kunnen ook barrières worden opgeworpen die doorwerken na de pensionering belemmeren (Ekerdt, 2010). In het proefschrift is specifiek aandacht besteed aan de beperkte keuzevrijheid voor doorwerken na de pensionering en de gevolgen daarvan voor welbevinden. De volgende drie aspecten stonden daarbij centraal:

- 1 *Kenmerken van de nationale pensioencontext spelen mogelijk een belangrijke rol in wie er doorwerken na de pensionering.*

Het proefschrift gaat over doorwerken na de pensionering in Nederland. Om meer inzicht te krijgen in hoe landkenmerken doorwerken na de pensionering beïnvloeden, is Nederland allereerst in Europees perspectief geplaatst. Eerder onderzoek dat is gebaseerd op levenslooptheorie, wijst erop dat het tijdstip van pensionering en de route naar pensioen (de gekozen pensioenregelingen) sterk afhankelijk zijn van het land waar de pensioentransitie plaatsvindt (Börsch-Supan, Brugiavini & Croda, 2009). Nederland heeft bijvoorbeeld een ander pensioensysteem dan Zweden of Frankrijk. Op dezelfde manier kan worden verwacht dat de mate van doorwerken na de pensionering gerelateerd is aan specifieke kenmerken van de pensioencontext. Hier is tot op heden nog maar weinig over bekend. In de literatuur wordt wel gesteld dat zowel economische als sociale kenmerken van de nationale pensioencontext samenhangen met de keuze rondom doorwerken na de pensionering (Zhan & Wang, 2015). In het proefschrift is dit onderzocht door specifiek te kijken of publieke uitgaven aan pensioenen en normatieve steun voor werken na de publieke pensioenleeftijd invloed hebben op de kans om door te werken na de pensionering.

2 *Sommige individuen hebben geen toegang tot een betaalde baan na de pensionering.*

Het vervolg van het proefschrift gaat specifiek in op doorwerken na de pensionering in de Nederlandse context. Wetenschappers zijn het erover eens dat uitreden uit betaald werk via een pensioenregeling niet meer automatisch het einde van de arbeidscarrière betekent. In de wetenschappelijke literatuur over doorwerken na de pensionering wordt vaak de vraag gesteld wie participeert in betaalde arbeid na de pensionering en wie niet. De vraag wie niet succesvol is in het vinden van een betaalde baan, wordt daarbij vaak over het hoofd gezien (Hardy, 1991). Terwijl sommige gepensioneerden allerlei mogelijkheden percipiëren om te werken na de pensionering, hebben anderen grote moeite om hun voorkeur voor doorwerken in de praktijk te brengen. Daarom is in het proefschrift gekeken naar de kans om geen werk te vinden na de pensionering, ondanks het zoeken naar een nieuwe baan. Daarnaast wordt ook gezocht naar risicofactoren en risicogroepen voor wie de kans op het niet vinden van een baan relatief hoog is.

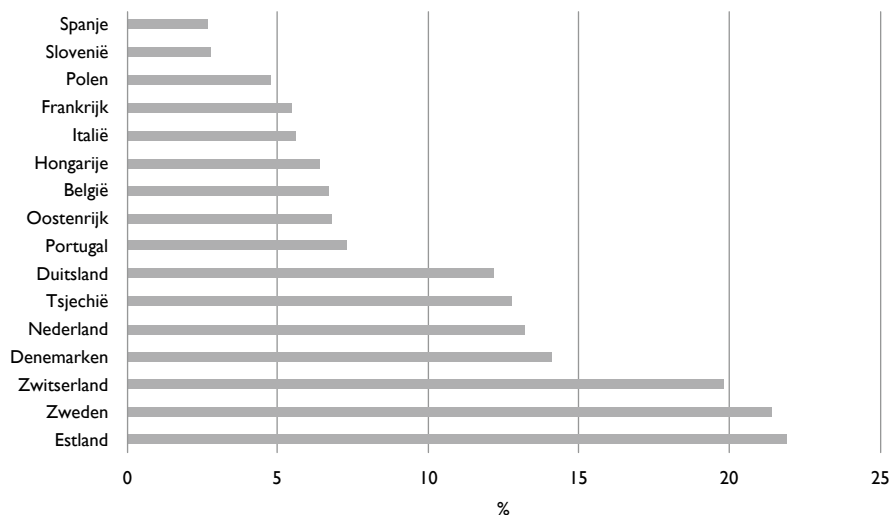
3 *Wie doorwerkt na de pensionering en wat de gevolgen daarvan zijn, hangt mogelijk samen met hoe de initiële pensioentransitie wordt ervaren.*

Wat zijn de gevolgen van doorwerken na de pensionering voor het welbevinden van gepensioneerden? Eerdere literatuur heeft laten zien dat keuzes in het pensioenproces grote invloed kunnen hebben op het welbevinden. Zo heeft onderzoek naar pensionering uitgewezen dat onvrijwillig afscheid van de carrièrebaan in veel gevallen leidt tot een daling van het welbevinden. Terwijl veel onderzoek pensionering ziet als een vrijwillige keuze, wordt nu steeds meer in de pensioenliteratuur aangenomen dat het ook een onvrijwillig karakter kan hebben. Sommigen ervaren druk vanuit de organisatie of druk vanuit de partner; anderen kampen met gezondheidsproblemen. De aanname is dat welbevinden daalt in het geval van onvrijwillige pensionering door een verlies aan controle over de positie op de arbeidsmarkt en het tijdstip van pensionering (De Vaus, Wells, Kendig & Quine, 2007). Een terugkeer in betaalde arbeid na een onvrijwillige pensionering zou een manier kunnen zijn om een daling in welbevinden te voorkomen. Door weer actief te worden in een betaalde baan wordt een gevoel van controle teruggewonnen en kan het tijdstip van volledig en definitief afscheid nemen van betaald werk worden uitgesteld. Verschillende wetenschappelijke theorieën – zoals continuïteitstheorie en roltheorie – wijzen in deze richting, maar empirisch bewijs was nog niet geleverd. In het proefschrift is daarom onderzocht in hoeverre doorwerken na de pensionering kan helpen om een negatieve verandering in welbevinden na onvrijwillig pensioen te voorkomen. Daarnaast is er gekeken of het uitmaakt voor het welbevinden met welk motief ouderen terugkeren op de arbeidsmarkt na hun pensioen.

3.2 Resultaten

In het proefschrift, dat zich richt op doorwerken na de pensionering vanuit het perspectief van werknemers, is allereerst Nederland in Europees perspectief geplaatst. Hiervoor zijn data gebruikt van een groot onderzoeksproject, de Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, afgekort SHARE. Dit project onder-

vraagt 50-plussers in verschillende Europese landen over uiteenlopende aspecten van hun leven, zoals werk en pensioen. De gegevens die zijn gebruikt in dit onderzoek, zijn in 2011 verzameld in zestien verschillende landen. De resultaten laten zien dat ongeveer één op de tien gepensioneerden in de onderzochte Europese landen doorwerkt na de pensionering. Maar het aandeel doorwerkers blijkt sterk te verschillen tussen de landen. Figuur 3 laat zien dat in landen zoals Estland, Zweden en Zwitserland doorwerken na de pensionering relatief vaak voorkomt – zeker in vergelijking met landen zoals Spanje en Slovenië, waar doorwerken echt een uitzondering is. Deze variatie tussen landen in doorwerken na de pensionering vertoont een samenhang met de onderzochte kenmerken van de nationale pensioencontext. Hoe meer landen uitgeven aan publieke pensioenen, hoe minder vaak gepensioneerden in die landen doorwerken. Normatieve steun voor werken na de publieke pensioenleeftijd is bevraagd in de Eurobarometer van 2011 en in dit proefschrift geaggregeerd naar landniveau. Het blijkt dat hoe meer mensen vinden dat ouderen moeten kunnen doorwerken na de officiële pensioenleeftijd, hoe hoger de kans op doorwerken na de pensionering is.



Figuur 3 *Percentage van de gepensioneerden dat werkte na de pensionering in 2011, uitgesplitst naar land*

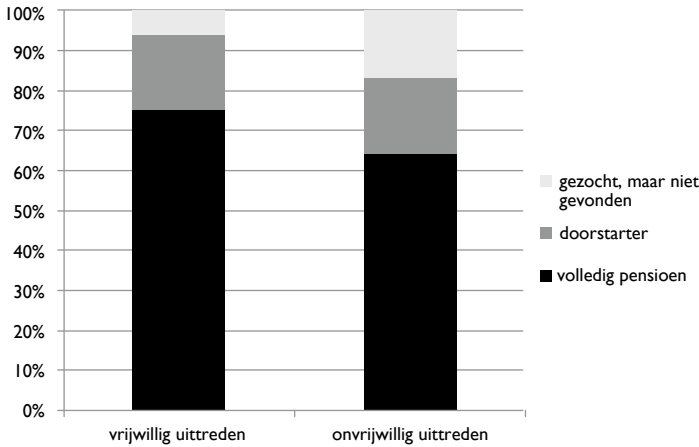
Het deel van het proefschrift dat specifiek ingaat op doorwerken na de pensionering in Nederland, is gebaseerd op gegevens van het NIDI Werk en Pensioen Panel. De gegevens zijn verzameld op drie verschillende meetmomenten. In het begin, in 2001, zijn werknemers van drie grote Nederlandse ondernemingen en een steekproef van de Nederlandse overheid ondervraagd over hun werk en pensioenplannen. Deze mensen zijn gevolgd en opnieuw ondervraagd in 2006 en 2011. Het overgrote deel is in de onderzoeksperiode met pensioen gegaan. Aan de gepensioneerden in het NIDI Werk en Pensioenpanel is gevraagd of zij nog hebben gezocht naar betaald werk na het afscheid van hun carrièrebaan. Vervolgens is gevraagd

of men ook daadwerkelijk actief is geweest in betaald werk na de pensionering. Op die manier was het mogelijk om drie groepen te onderscheiden: (1) gepensioneerden die niet meer hebben gezocht of hebben deelgenomen in betaald werk na de pensionering (volledig pensioen); (2) gepensioneerden die actief zijn geweest in betaald werk na de pensionering (doorstarters); en (3) gepensioneerden die hebben gezocht naar betaald werk, maar dit niet hebben kunnen vinden (gezocht, maar niet gevonden). Deze laatste groep laat zien dat volledig pensioen dus niet per se een vrijwillige keuze is.

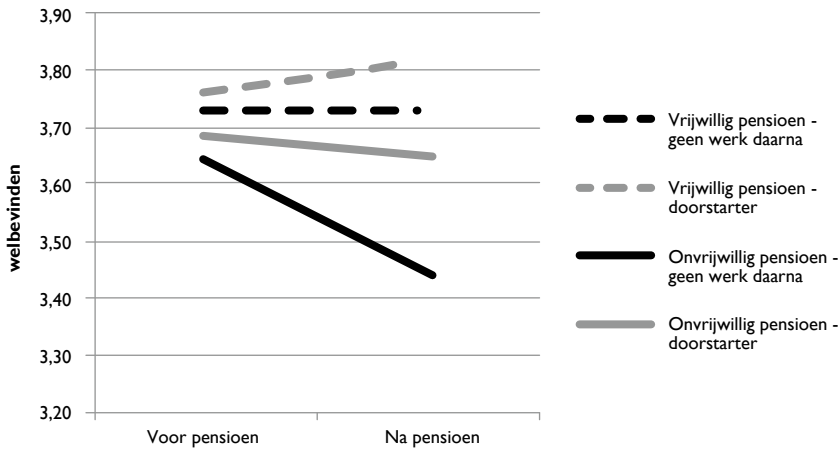
De resultaten laten zien dat ongeveer twee derde van de (vervroegd) gepensioneerden in het NIDI-onderzoek volledig met pensioen gaat zonder nog te zoeken of te participeren in betaald werk. Daarnaast is één op de vier gepensioneerden actief geweest op de arbeidsmarkt na hun pensioen. Het zijn vooral de hoogopgeleide en gezonde ouderen die nog doorwerken na de pensionering, maar het is lang niet alleen aan hen voorbehouden. Ook onder de laagopgeleide ouderen en ouderen met gezondheidsproblemen wordt er doorgewerkt na de pensionering. Waar de eerste groep vaker doorwerkt omdat men plezier heeft in het werk, zien we dat de laatste groep zich veel vaker genoodzaakt voelt om vanwege financiële redenen door te werken (Dingemans, Henkens & Van Solinge, 2013). Verder blijkt dat 7% van de gepensioneerden naar een betaalde baan heeft gezocht, maar deze niet heeft gevonden. Dit betekent dat met iedere drie à vier doorwerkers, één gepensioneerde ongewild aan de zijlijn staat. De resultaten laten zien dat het zoeken maar niet vinden van betaald werk na de pensionering niet per se samenhangt met sociaaleconomische factoren, zoals het baanniveau voor de pensionering of gezondheid. Ook hangt het niet kunnen vinden van betaald werk na de pensionering sterk samen met het onvrijwillig uittreden uit de carrièrebaan (zie Figuur 4). Terugkeren op de arbeidsmarkt na onvrijwillig uittreden blijkt dus lastig te zijn. Dit duidt op een opeenstapeling van negatieve gebeurtenissen op het gebied van werk aan het einde van de arbeidsloopbaan.

De laatste vraag die in het proefschrift centraal stond, was of doorwerken na de pensionering een positieve of negatieve invloed heeft op het welbevinden na de pensionering. Welbevinden is daarbij gemeten met drie items van de gevalideerde schaal van Diener en collega's (1985). Dit is onderzocht in samenhang met het al dan niet ervaren van een onvrijwillige pensioentransitie. Uit de resultaten blijkt duidelijk dat onvrijwillig pensioen een negatieve invloed heeft op het welbevinden van ouderen. Herintreden na onvrijwillige pensionering kan deze negatieve effecten voor een belangrijk deel weer tenietdoen (zie Figuur 5). Ouderen die vrijwillig zijn uitgetreden en doorstarten, lijken een lichte toename in hun welbevinden te ervaren. Doorwerken na de pensionering pakt dus positief uit voor het welbevinden na de pensionering, maar is dat voor iedereen zo?

Vervolgens is ingegaan op de vraag in hoeverre verschillende motieven voor doorwerken en de toegang tot een betaalde baan na de pensionering invloed hebben op het welbevinden. In de NIDI-data is informatie beschikbaar over de belangrijkste motieven om door te werken na de pensionering. De resultaten laten zien dat



Figuur 4 *Pensioenstatus weergegeven naar vrijwilligheid van initiële pensioentransitie*



Figuur 5 *Het welbevinden van gepensioneerden, uitgesplitst naar de vrijwilligheid van de pensioentransitie en of men daarna een doorstart heeft gemaakt*

de meeste gepensioneerden die doorwerken, dat doen vanuit een intrinsieke motivatie; zij vinden het leuk om te werken en zijn nog niet klaar voor de rol als full-time gepensioneerde en zij ervaren dan ook in veel gevallen een lichte toename in het welbevinden. Een substantiële minderheid geeft aan vooral door te werken om financiële redenen. Zij ervaren een daling in de tevredenheid met het leven. Zij hadden liever definitief afscheid genomen van de arbeidsmarkt, maar voelen zich genoodzaakt om financiële redenen om toch nog actief te blijven in een betaalde baan; dit zou men kunnen interpreteren als een vorm van onvrijwillig doorwerken. Slechts een kleine groep geeft aan voor sociale contacten of uit ver-

veling weer terug te zijn gekeerd op de arbeidsmarkt. Voor deze groepen worden geen substantiële veranderingen gevonden in de tevredenheid met het leven. Terwijl sommige gepensioneerden onvrijwillig doorwerken om in hun levensonderhoud te voorzien, zijn andere gepensioneerden hard op zoek naar betaald werk maar kunnen dit niet vinden. Ook voor hen wordt na de pensionering een negatieve verandering in de tevredenheid met het leven gevonden ten opzichte van de situatie voor de pensionering.

4 Integratie en discussie

In dit artikel zijn inzichten van twee proefschriften over werken na de pensionering gepresenteerd: één vanuit werkgeversperspectief, en één vanuit werknemersperspectief. Het doel van deze paragraaf is om de inzichten van beide proefschriften te integreren om zo een breder begrip te krijgen van dynamieken die spelen rondom doorwerken na de pensionering.

4.1 *Keuzes versus restricties*

Werken na de pensionering is een relatief nieuw fenomeen in Nederland, maar toch is er al een substantieel deel van de gepensioneerden die een doorstart maakt in betaalde arbeid. Ongeveer één op de vier slaagt erin om een doorstart te maken. Zij vinden het vooral leuk om na hun pensioen te blijven werken, veelal in tijdelijke en parttime dienstverbanden. Dit stelt hen in staat om het beste van twee werelden, pensioen en werk, te combineren. Ze hebben meer tijd voor familie en hobby's en kunnen ook nog profiteren van de voordelen van betaald werk, zoals sociale contacten, structurering van de dag en extra inkomsten. Gepensioneerden die met succes doorwerken na hun pensioen, ervaren dan ook een toename in hun welbevinden. Vooral voor diegenen die onvrijwillig met pensioen zijn gegaan en een daling in welbevinden ervaren, blijkt het doorwerken na de pensionering een manier te zijn om deze daling te voorkomen.

Hoewel werkgevers in principe openstaan voor langer doorwerkende ouderen, blijkt dat het in de praktijk alleen plaatsvindt als er sprake is van een duidelijke toegevoegde waarde voor de organisatie. Vooral voor ouderen die bij de oude werkgever zouden willen blijven werken na de pensionering, is deze toegevoegde waarde erg belangrijk. Zij moeten beschikken over unieke kennis en ervaring die moeilijk vervangbaar is, ze moeten goed hebben gefunctioneerd tot aan de pensioendatum en ze moeten nog relatief gezond zijn. Deze hoge eisen van werkgevers voor doorwerkende gepensioneerden zijn de belangrijkste reden dat niet alle ouderen die zelf zouden willen doorwerken dat ook daadwerkelijk doen. Sommigen slagen niet in het vinden van een nieuwe baan, anderen zouden misschien wel willen doorwerken maar zoeken niet eens, omdat ze zichzelf bij voorbaat kansloos achten. Keuzes in het pensioenproces zijn dus lang niet altijd vrijwillig, in tegenstelling tot wat vaak wordt verondersteld in de literatuur.

Op basis van beide proefschriften kan dus worden geconcludeerd dat doorwerken na de pensionering, net zoals de initiële pensioentransitie zelf, niet altijd een vrije keuze is. Vooral in de Amerikaanse psychologische literatuur wordt doorwerken na

de pensionering vaak gezien als een mogelijkheid om langzaam afscheid te nemen van de arbeidsmarkt en om arbeidscarrières verder te ontwikkelen (Gobeski & Beehr, 2009; Beehr & Bennett, 2015). Op die manier draagt doorwerken na de pensionering bij aan het welzijn van gepensioneerden (Kim & Feldman, 2000). Maar uit de proefschriften blijkt dat keuzes rondom pensioen niet alleen gemaakt worden op basis van individuele preferenties, maar mede gevormd worden door restricties vanuit de omgeving – vanuit organisaties en breder vanuit de samenleving als geheel. Sociale normen omtrent ouderen en werk spelen een belangrijke rol. Op het niveau van organisaties is de mening van de hoogste baas belangrijk. Een baas die niet openstaat voor ouderen die werk en pensioen willen combineren, beïnvloedt mogelijk lagere managers met zijn of haar denkbeelden over oudere werknemers. Ouderen maken dan weinig kans om door te kunnen werken tot voorbij de pensioenleeftijd of te worden gerekruteerd voor een nieuwe baan na hun pensioen. Ook op het niveau van de samenleving bestaan er sociale normen die werken na de pensionering meer of minder waarschijnlijk maken. In sommige landen in Europa wordt werken na de officiële pensioenleeftijd veel meer geaccepteerd dan in andere landen, bijvoorbeeld doordat er een hogere pensioenleeftijd geldt en ouderen op de arbeidsmarkt meer scholing volgen, waardoor zij breder inzetbaar zijn (Radl, 2012). In Nederland is te verwachten dat werken na de pensioenleeftijd ook meer geaccepteerd zal raken, naarmate de vergrijzing verder doorzet en de restricties voor werken op hogere leeftijd met beleid worden weggenomen.

De twee proefschriften samen laten ook zien dat het initiatief tot doorwerken na de pensionering op dit moment nog vaak bij de werknemer ligt. Een werknemer die graag langer wil doorwerken, kan zich melden bij zijn werkgever of rondkijken op de arbeidsmarkt naar een nieuwe baan. Het initiatief vanuit werkgevers om ouderen te behouden of na hun pensioen in dienst te nemen is zeer beperkt. Maar niet alle ouderen zijn geheel afhankelijk van werkgevers. Voor sommigen is het een optie om als zelfstandige door te starten (Van Solinge, 2014). Gepensioneerden kunnen zo hun eigen toegang tot werkgelegenheid creëren. Sommigen starten door als adviseur in de sector waar ze jarenlang als werknemer hebben gewerkt, anderen klussen bij in een ambacht dat ze jarenlang hebben uitgevoerd. Het voordeel van zelfstandig ondernemerschap is dat de flexibiliteit groot is; men bepaalt zelf hoeveel werk men aanneemt, wanneer, en voor wie.

4.2 Aandachtspunten in het debat rondom langer doorwerken

De arbeidsmarkt voor ouderen is in Nederland ingrijpend veranderd als gevolg van de vergrijzende bevolking. Vervroegde uittreding is verleden tijd en langer doorwerken is het nieuwe mantra geworden. Het publieke debat is er inmiddels van doordrongen dat het afschaffen van gunstige vervroegde uittredingsregelingen en het verhogen van de AOW-leeftijd nodig zijn geweest om toe te werken naar een duurzaam pensioenstelsel, ook al waren en zijn de individuele gevolgen vaak ingrijpend. Bij het stimuleren van oudere werknemers wordt vaak weinig rekening gehouden met de mogelijkheden die er zijn om langer door te werken. Sommige ouderen zijn actief in intensief en zwaar werk, zoals in de onderwijssector, de zorg of de bouw. Voor hen is doorwerken in hun huidige baan tot op hogere leeftijd niet vanzelfsprekend (Henkens, Van Solinge, Damman & Dingemans, 2016). Het ver-

anderen van baan om zo de werkzaamheden te verlichten of te veranderen is niet voor iedereen even gemakkelijk. Zoals de integratie van de proefschriften heeft laten zien is het sterk afhankelijk van kansen op de arbeidsmarkt en van de houding van werkgevers of er ruimte is om dergelijke stappen op de arbeidsmarkt te kunnen maken, na de (parttime) pensionering, maar wellicht ook in het stadium voor de pensionering. Zowel in wetenschappelijk onderzoek als in de hoek van beleidsvorming zou meer aandacht kunnen worden besteed aan de barrières en restricties op verschillende niveaus in de samenleving die langer doorwerken voor sommige groepen oudere werknemers bemoeilijken. Om deze verschillende niveaus in samenhang te kunnen onderzoeken is het goed om een multidisciplinair standpunt in te nemen en vanuit zowel economische, sociale als individuele perspectieven naar doorwerken na de pensionering te kijken. Relevante vragen zijn bijvoorbeeld op welke manieren sociale normen rondom werken op hogere leeftijd zich zullen ontwikkelen, en of zulke normen zullen convergeren of dat er bijvoorbeeld verschillende normen zullen ontstaan voor mannen en vrouwen of voor hoger en lager opgeleiden. Een andere vraag is of werken als zelfstandige een oplossing is om werken op flexibele basis en voor verschillende opdrachtgevers na de pensionering aantrekkelijker te maken, en of omscholing van werknemers met een fysiek of geestelijk zwaar beroep reële kansen biedt op het realiseren van de eigen voorkeuren rondom langer doorwerken. Verder is het belangrijk te onderzoeken op welke manieren de nieuwe wetgeving, de stijging van de AOW-leeftijd en de stijging van de daadwerkelijke uittredeleeftijd in recente jaren invloed hebben gehad op zowel de wensen van oudere werknemers om door te werken voorbij de (gestegen) AOW-leeftijd, alsook de geneigdheid van werkgevers om ouderen hiervoor kansen te bieden. Het is goed mogelijk dat werkgevers meer ervaring krijgen met oudere werknemers en er een normalisering optreedt met betrekking tot werken op hogere leeftijd, waardoor werkgevers ouderen ook meer kansen geven, maar dat er door de stijgende AOW-leeftijd minder ouderen zullen zijn die willen doorwerken.

Sinds het begin van 2016 is de wetgeving rondom het inkomen en de baan zekerheid van gepensioneerde werknemers veranderd. Met de wet 'Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd' probeert de overheid het aantrekkelijker te maken voor werkgevers om gepensioneerden in dienst te nemen. Bij de wet zijn echter verschillende kanttekeningen geplaatst. Zo wijst de Raad van State in een advies op het mogelijk optreden van verdringingseffecten, al zal dit in de werkelijkheid onderzocht moeten worden. Door het aannemen van gepensioneerden aantrekkelijker en goedkoper te maken wordt deze groep aantrekkelijker om er nieuwe werknemers uit te rekruteren. Dit kan vooral ten koste gaan van de arbeidsmarktpositie van oudere, nog niet gepensioneerde werknemers. Zij hebben vaak vergelijkbare arbeidsloopbanen en dus ook vergelijkbare kennis en ervaringen als het cohort dat net met pensioen is en zullen moeten concurreren om dezelfde banen. Het faciliteren van werk voor gepensioneerden is dus mogelijk schadelijk voor de kansen van niet-gepensioneerde ouderen.

Als het gaat om langer doorwerken en werken na de pensionering laat de integratie van de proefschriften impliciet ook zien dat vooral de groep lager opgeleide

ouderen specifieke aandacht verdient. Werkgevers zijn geneigd om enkel werknemers met specifieke kennis voor de organisatie te behouden. Vaak gaat het dan om ouderen met veel 'human capital' en in goede posities. Op het niveau van werknemers zien we dan ook dat vooral hoger opgeleide en gezonde ouderen doorwerken na de pensionering. Er lijkt selectie plaats te vinden, waarbij de lager opgeleide oudere de minste kans heeft op een baan na de pensionering. Bovendien hebben lager opgeleiden mogelijk niet de vaardigheden om als zelfstandige aan de slag te gaan. We hoeven ons om de doorwerkende professor dus waarschijnlijk geen zorgen te maken, maar moeten onze aandacht richten op diegenen in de lagere sociale posities. Zij hebben vaak een lagere pensioenopbouw en, met de toenemende individuele verantwoordelijkheid op het gebied van pensioenvoorziening (Ebbinghaus, 2015), het grootste risico op armoede op late leeftijd. Voor hen zou werken na de pensionering een manier kunnen zijn om het pensioeninkomen aan te vullen en zich dus niet te hoeven wenden tot de sociale zekerheid, maar dan moet het wel beschikbaar zijn.

Praktijkbox

Wat betekenen deze bevindingen voor de praktijk?

- Om financiële redenen doorwerken na de pensionering is negatief voor het welbevinden. Met de hervormingen en versoeringen van het pensioenstelsel wordt het steeds belangrijker om als (oudere) werknemer op de hoogte te zijn van de ontwikkelingen van je toekomstige pensioeninkomen om zo onaangename verrassingen te voorkomen. De overheid, werkgevers en werknemers moeten allen continu investeren in werknemers om doorwerken tot op hogere leeftijd mogelijk te maken.
- Momenteel is werken na de pensionering een 'bottom-up' proces: oudere werknemers die willen doorwerken na de pensionering nemen zelf het initiatief. Er lijkt nog maar weinig input en betrokkenheid te zijn vanuit werkgevers. Om misverstanden en frustraties te voorkomen is het belangrijk dat werknemers en werkgevers al ruim voor de pensioendatum met elkaar in gesprek gaan over de wensen en mogelijkheden tot langer doorwerken.
- Oudere werknemers met een lage 'employability' hebben in het bijzonder aandacht nodig van onderzoekers en beleidsmakers. Zij zijn weinig aantrekkelijk voor werkgevers, en zijn daarom minder in staat hun eigen voorkeuren rondom pensionering te realiseren.

Literatuur

- Beehr, T.A., & Bennett, M.M. (2015). Working after retirement: Features of bridge employment and research directions. *Work, Aging and Retirement*, 1, 112-128.
- Börsch-Supan, A., Brügiavini, A., & Croda, E. (2009). The role of institutions and health in European patterns of work and retirement. *Journal of European Social Policy*, 16, 341-358.

- Conen, W.S. (2013). *Older workers: The view of Dutch employers in a European perspective*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Damman, M. (2014). *From employee to retiree: Life histories and retirement in the Netherlands*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Davis, M.A. (2003). Factors related to bridge employment participation among private sector early retirees. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 55-71.
- De Vaus, D., Wells, Y., Kendig, H., & Quine, S. (2007). Does gradual retirement have better outcomes than abrupt retirement? Results from an Australian panel study. *Ageing & Society*, 27, 667-682.
- Diener, E., Emmons, A., Larsen, R.J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-74.
- Dingemans, E. (2016). *Working after retirement: The determinants and consequences of bridge employment*. Doctoral thesis, University of Groningen and Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute. Enschede: Ipskamp Drukkers.
- Dingemans, E., Henkens, K. & Van Solinge, H. (2013). Doorstarten na pensioen: een opkomend fenomeen. *Demos: bulletin over bevolking en samenleving*, 29(8), 1-3.
- Ebbinghaus, B. (2015). The privatization and marketization of pensions in Europe: A double transformation facing the crisis. *European Policy Analysis*, 1, 56-73.
- Ekerdt, D.J. (2010). Frontiers of research on work and retirement. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 65B, 69-80.
- Eurostat. (2015). *Employment rates by sex, age and citizenship (Labour Force Survey)*. Gedownload op 11 december 2015 van <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>
- Gobeski, K.T., & Beehr, T.A. (2009). How retirees work: Predictors of different types of bridge employment. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 401-425.
- Hardy, M.A. (1991). Employment after retirement: Who gets back in? *Research on Aging*, 13, 267-288.
- Henkens, K., & Van Dalen, H.P. (2013). The employer's perspective on retirement. In M. Wang (Ed.), *The Oxford handbook of retirement* (pp. 215-228). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Henkens, K., Van Solinge, H., Damman, M. & Dingemans, E. (2016). Langer doorwerken valt nog niet mee. *Demos: Bulletin over bevolking en samenleving*, 32(2), 1-4.
- Hirshorn, B.A., & Hoyer, D.T. (1994). Private sector hiring and use of retirees: The firm's perspective. *The Gerontologist*, 34, 50-58.
- Hofäcker, D., & Unt, M. (2013). Exploring the 'new worlds' of (late?) retirement in Europe. *Journal of International and Comparative Social Policy*, 29, 163-183.
- Kantarci, T., & Van Soest, A. (2008). Gradual retirement: Preferences and limitations. *De Economist*, 156, 113-144.
- Kim, S., & Feldman, D.C. (2000). Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *The Academy of Management Journal*, 43, 1195-1210.
- Ng, T.W.H., & Feldman, D.C. (2012). Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data. *Personnel Psychology*, 65, 821-858.
- Oude Mulders, J. (2016). *Organizations, managers, and the employment of older workers after retirement*. Doctoral thesis, Utrecht University and Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute. Utrecht: Tjalling C. Koopmans Dissertation Series.
- 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.

- Ruhm, C.J. (1990). Bridge jobs and partial retirement. *Journal of Labor Economics*, 8, 482-501.
- Settersten, R.A. (2003). Propositions and controversies in life-course scholarship. In R.A. Settersten (Ed.), *Invitation to the life course: Toward new understanding of later life* (pp. 15-48). New York: Baywood.
- 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.
- Van Dalen, H.P., Henkens, K., & Wang, M. (2015). Recharging or retiring older workers? Uncovering the age-based strategies of European employers. *The Gerontologist*, 55, 814-824.
- Van Duin, C., & Stoeldraijer, L. (2014). *Bevolkingsprognose 2014-2016: Groei door migratie*. Den Haag/Heerlen: CBS.
- Van Nimwegen, N., & Van Praag, C. (Eds.) (2012). *Bevolkingsvraagstukken in Nederland anno 2012*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Van Solinge, H. (2014). Who opts for self-employment after retirement? A longitudinal study in the Netherlands. *European Journal of Ageing*, 11, 261-272.
- Zhan, Y., & Wang, M. (2015). Bridge employment: Conceptualizations and new directions for future research. In M.P. Bal, D. Kooij, & D.M. Rousseau (Eds.), *Aging workers and the employee-employer relationship* (pp. 203-220). Switzerland: Springer.

Working after retirement in the Netherlands: The perspectives of employers and older workers

J. Oude Mulders & E. Dingemans, Gedrag & Organisatie, volume 30, June 2017, nr. 2, pp. 104-122

This article summarizes the results of two doctoral dissertations on bridge employment (i.e., paid work after retirement) that were both defended in 2016. One dissertation focused on the employers' perspective (Oude Mulders, 2016), while the other dissertation took the perspective of older workers (Dingemans, 2016). We attempt to integrate the insights from these two dissertations in order to improve our understanding of bridge employment. We conclude that whether or not to work after retirement is not necessarily a free choice. Older workers are confronted with barriers and restrictions in the labor market that hinder their continued participation in the labor force after retirement. Employers are generally open to letting employees work after retirement but only if there are specific benefits for the organization.

Key words: employers, older workers, bridge employment, multidisciplinary, social context