



WETENSCHAP

Lageropgeleiden dupe van hogere AOW-leeftijd

De verhoging van de AOW-leeftijd pakt voor lageropgeleiden een stuk minder gunstig uit dan voor hoogopgeleiden. Wat zijn de oorzaken van dit verschil? Enkele aandachtspunten voor HR om het tij te keren.

Tekst Rob Gründemann, Klaske Veth en Josje Dikkers

De wettelijke verhoging van de AOW-leeftijd heeft een positief effect op de omvang van de werkende beroepsbevolking in Nederland. Mede daardoor vallen de maatschappelijke gevolgen van de vergrijzing minder negatief uit.

Er zijn echter aanzienlijke verschillen in de gevolgen van de maatregel voor laag- en hoogopgeleide werknemers. Laagopgeleide oudere werknemers worden in het werk vaak gehinderd door gezondheidsklachten. Pensioenfondsen met veel laagopgeleiden zien een groei van de WAO-instroom van oudere werknemers. Ook bij het doorwerken na de pensioenleeftijd zijn er verschillen tussen laag- en hoogopgeleide medewerkers. In dit artikel worden deze zaken onderbouwd. Tevens geven we enkele aandachtspunten voor HRM.

Maatschappelijke gevolgen

Vanaf 2013 is de AOW-leeftijd in Nederland geleidelijk verhoogd. Oorspronkelijk zou dit leiden tot een AOW-leeftijd van 66 jaar in 2019 en van 67 jaar in 2023. Dit is in 2016 aangepast, waardoor de AOW-leeftijd nu al in 2018 op 66 jaar ligt en in

2021 op 67 jaar. Daarna wordt de leeftijd van de AOW gekoppeld aan de levensverwachting.

De maatregelen van de overheid om de AOW-leeftijd te verhogen, hebben ook tot een verhoging van de feitelijke pensioenleeftijd geleid. Uit cijfers van het CBS blijkt dat de gemiddelde pensioenleeftijd in Nederland in het begin van deze eeuw rond 61 jaar lag (CBS, 2016). Als gevolg van de discussie over de verhoging van de AOW-leeftijd en de feitelijke maatregelen van de overheid is de pensioenleeftijd in die periode opgelopen naar 64 jaar en vijf maanden. Dat betekent een toename van ongeveer drieënhalve jaar. Het percentage werknemers dat op het moment van pensionering 65 jaar of ouder is, is in dezelfde periode zelfs toegenomen van 15 tot 62 procent. Dat heeft ook een fors effect op het arbeidsvolume in Nederland. Tussen 2003 en 2015 is het aantal 55- tot 64-jarigen met een baan gestegen van 762.000 (in 2003) naar 1,3 miljoen in 2015 (*Montizaan en Bijlsma, 2016*). Mede als gevolg hiervan pakken de verwachte maatschappelijke effecten van de vergrijzing minder zwaar uit. De ontwikkeling van de grijze

druk (de verhouding tussen het aantal werkenden en het aantal gepensioneerden) is in positieve zin bijgesteld. Ook is door deze maatregelen de verwachte krimp van de beroepsbevolking niet opgetreden (CBS, 2012).

Effecten langer doorwerken

Er zijn echter ook kanttekeningen bij deze ontwikkelingen te plaatsen. Uit onderzoek van het NIDI (Henkens, Van Solinge, Damman & Dingemans, 2016) onder 6800 werknemers van 60 jaar en ouder werkzaam in de non-profitsector en de bouw, blijkt dat veel oudere werknemers moeite hebben met het langer doorwerken. Veel oudere werknemers voelen zich door de wijzigingen in de pensioenregelingen overvallen. Ook blijkt langer doorwerken voor een aanzienlijk deel van deze groep oudere werknemers moeilijk, mede door negatieve ontwikkelingen in hun gezondheid en welbevinden. Hoewel het gemiddelde aantal gezondheidsklachten niet verschilt naar opleidingsniveau, geven lageropgeleide oudere werknemers veel vaker aan door deze klachten in het werk belemmerd te worden (55 procent), dan hogeropgeleide werknemers (38 procent). De meerderheid van de lageropgeleiden ervaart het werk als lichamelijk zwaar. Middelbaar- en hogeropgeleiden hebben vaak last van werkstress.

Stoppen met werken

Onlangs meldde het Pensioenfonds voor de Metaal (PMT) een verdubbeling van het aantal nieuwe arbeidsongeschikten sinds de pensioenleeftijd in stappen omhoog gaat van 65 naar 67 jaar. Ook bij het pensioenfonds Zorg & Welzijn, dat eveneens veel laagopgeleide werknemers telt, worden ouderen vaker (20 procent meer) arbeidsongeschikt verklaard. Het UWV stelde vast dat de instroom van 55- tot 65-jarigen in de WIA in 2016 met 30 procent is gestegen, in vergelijking met 2015 (Berendsen & Van Deursen, 2017). De effecten van de verhoogde AOW-leeftijd blijken al met al niet eerlijk verdeeld te zijn over de bevolking. Laagopgeleide werknemers trekken hierbij aan het kortste eind. Uit onderzoek van ROA (Monti-

Veel oudere werknemers voelen zich door de wijzigingen in de pensioenregelingen overvallen

zaan, 2017) blijkt dat hoogopgeleide oudere werknemers eerder stoppen met werken. Laagopgeleide oudere werknemers werkten in 2015 één jaar langer door dan hoogopgeleide oudere werknemers. Laagopgeleide oudere werknemers gaan later met pensioen, omdat zij het zich financieel niet of minder goed kunnen permitteren om eerder te stoppen met werken.

Laagopgeleide ouderen hebben overigens een geringere (gezonde) levensverwachting (Rijksoverheid, Volksgezondenzorg, info, 2015). Op de leeftijd van 65 jaar hebben hoogopgeleide personen (over de periode 2011-2014) een drie tot vier jaar hogere levensverwachting dan laagopgeleiden. Het verschil ten aanzien van de gezonde levensverwachting is groter, namelijk zes jaar. Laagopgeleide oudere mensen zijn dus minder gezond en maken minder (lees: korter) gebruik van de beschikbare pensioengelden.

Werken na pensioen

De maatregelen van de overheid om de tekorten op de arbeidsmarkt tegen te gaan blijken succesvol. Er blijft een steeds grotere groep medewerkers langer doorwerken, zij het vaak parttime. Ook na de pensioengerechtigde leeftijd. Deze medewerkers worden aangeduid als *bridgeworkers*. Deze groep werknemers is sinds het begin van deze eeuw verdubbeld, van 6 procent in 2003 tot 12 procent in 2015 (Montizaan & Bijlsma, 2016). Ook hier blijken weer aanzienlijke verschillen tussen laag- en hoogopgeleiden. Werkenden met een lage opleiding zijn in die periode ruim drie keer vaker gaan doorwerken. Bij hoogopgeleiden is de stijging minder sterk (Steenbeek et al, 2017).

Hoogopgeleiden die na hun pensioen doorwerken, doen dat vaker dan laagopgeleiden binnen de eigen functie of orga-

nisatie, waarbij ze geregeld een adviesfunctie vervullen (Ruhm, 1990). Deze werkenden worden *loopbaan-bridgeworkers* genoemd, in tegenstelling tot *post-pensioen-bridgeworkers* die na pensionering in een andere sector of baan aan de slag gaan (Armstrong-Stassen, 2008). Daar waar de hogeropgeleide een breder keuzepallet heeft en zowel in de huidige werksfeer kan blijven werken, of kan kiezen voor een switch, behoren laagopgeleiden meestal tot de groep die buiten de sector in een andere functie gaan werken.

Zowel hoog- als laagopgeleiden geven aan door te willen blijven werken, omdat ze het werk leuk vinden. Voor lageropgeleiden blijkt ook de financiële noodzaak een rol te spelen om door te blijven werken. Het is een manier om in het levensonderhoud te kunnen voorzien. Dit doen lageropgeleiden vaak door een functie in een andere sector aan te nemen, omdat ze hun laatste functie niet meer naar tevredenheid konden uitoefenen. Hoogopgeleide werknemers hebben een andere reden om na de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken, namelijk omdat zij voldoening halen uit hun werk (Steenbeek et al, 2017). Dit motief komt ook wel bij laagopgeleide werknemers voor maar beduidend minder vaak (Dingemans, Henkens, & Van Solingen, 2013).

Deze bevindingen zijn in lijn met het werkgerelateerde model dat Rudolph, De Lange en Van der Heijden (2015) hebben opgesteld rond het psychologische aanpassingsproces van *bridgeworkers*. Zij stellen dat in werksituaties die gekenmerkt worden door een positieve fit tussen de eisen die het werk aan werknemers stelt (zoals kwantitatieve werkdruk) en de hulpbronnen die de werkcontext hen biedt (zoals ondersteuning door de direct leidinggevende), werknemers minder afhankelijk zijn van hun eigen kracht

» (zelfredzaamheid) bij de overgang naar *bridge-employment*. Indien deze fit tussen werkgerelateerde eisen en hulpbronnen echter ontbreekt, dan worden werknemers teruggeworpen op hun eigen hulpbronnen en zelfredzaamheid bij de aanpassing naar *bridge-employment*. Dit gebrek aan fit zou een mogelijke verklaring kunnen bieden voor de – in vergelijking met hoogopgeleiden – grote groep laagopgeleiden die buiten de sector waarvoor ze tijdens hun loopbaan hebben gewerkt een andere functie zoeken na de pensioengerechtigde leeftijd.

Aandachtspunten HR

Voor HR vraagt de opkomende groep *bridgeworkers* om extra aandacht voor oudere werknemers. We weten dat organisaties die HR-activiteiten aanbieden die aan de behoeften en wensen van oudere medewerkers voldoen, bijdragen aan positieve besluitvorming van oudere medewerkers om te blijven werken (*Armstrong-Stassen, 2008*). Er zijn meerdere paden die leiden naar de keuze van wel of niet blijven werken (in dezelfde of andere functie/sector).

Als organisaties van de kennis en kunde van oudere medewerkers willen profiteren, dan zouden ze zich met name moeten toelagen op het verhogen van de werktevredenheid en het verlagen van de stress van de betrokkenen. Loopbaan-*bridgeworkers* blijven namelijk binnen de organisatie of huidige functie als ze tevreden zijn met hun werk en niet teveel stress ervaren (*Wang, Zanh, Liu, & Shultz, 2008*). Ondanks het algemene idee dat vooral flexibiliteit in werk (-tijden/-weken) zou bijdragen aan de keuze van medewerkers om langer te blijven werken, komt dit uit onderzoek als een van de minst belangrijke aspecten naar voren (*Armstrong-Stassen, 2008*).

Veruit het belangrijkste zijn waardering en respect vanuit de organisatie voor oudere medewerkers. Ook zouden werkgevers hun managers kunnen trainen in hoe ze de prestaties van ouderen zouden kunnen beoordelen en waarderen, vrij van leeftijdsbias. Werk met betekenis en up-to-date blijven in de rol van *bridgeworker*

Waardering en respect voor oudere werknemers zijn belangrijke aspecten om langer door te werken

zijn specifieke aandachtspunten. Daarnaast zouden stressverlagende HR-activiteiten de keuze om door te werken positief beïnvloeden voor met name de hoogopgeleiden. Voor laagopgeleiden zou het werk fysiek minder zwaar moeten worden. Binnen de specifieke sectoren kan men denken aan de inzet van (ergonomische) hulpmiddelen (hoog-/laagbedden, heftruckgebruik, en afwisseling in til- en andere werkzaamheden). Andere HR-activiteiten waarop organisaties zich zouden kunnen toelagen zijn herontwerp van functies, duobanen, ondersteuning bij mantelzorg, facilitering van thuiswerken en het creëren van een werkomgeving die vriendelijk is voor oudere medewerkers. Het lijkt erop dat dit pakket vaker voorkomt in de dienstverlening; bij kleinere organisaties, in organisaties in rurale gebieden, en bij organisaties waar meer oudere medewerkers werken. Daarvan zou HR, ook in grotere organisaties en in sectoren als gezondheidszorg en bouw met overwegend lager opgeleide medewerkers, kunnen leren.

Vier bundels

Onderzoek van Kooij en collega's (2013, 2014) laat zien dat de HR-activiteiten of -instrumenten die oudere werknemers helpen om (langer) gezond en gelukkig te blijven werken in vier bundels gecategoriseerd kunnen worden:

1. Ontwikkelingsgerichte HR-activiteiten, die werknemers helpen om beter te kunnen functioneren, zoals trainingsmogelijkheden.
2. Op behoud gerichte activiteiten, die werknemers helpen om hun huidige niveau van functioneren op het werk te behouden bij nieuwe uitdagingen, zoals flexibele werktijden.
3. Benutting gerelateerde HR-activiteiten, die werknemers helpen om terug te keren naar eerdere niveaus van functio-

neren, door werkgerelateerde eisen te vervangen door haalbare alternatieven, zoals horizontale mobiliteit.

4. Accommodatiegerelateerde activiteiten die werknemers op lagere niveaus laten functioneren wanneer behoud of herstel niet mogelijk is, zoals demotie.

Volgens Kooij en collega's (2014) worden ontwikkelingsgerichte HR-activiteiten over de tijd heen minder belangrijk voor oudere medewerkers, terwijl de andere drie bundels HR-activiteiten in belang toenemen. Echter, in lijn met bovengenoemde stereotype beelden over oudere werknemers (onder andere leeftijdsbiases door managers) en overeenkomstig de suggestie van Townsend (2007), zullen bepaalde regelingen (met name de accommodatieregelingen) het gevoel dat men oud is bevorderen. Dit kan leiden tot een vicieuze cirkel in het ervaren eigenaarschap over het werk (*Dijkers, De Lange en Van der Heijden, 2017*).

Waardering

Het allerbelangrijkst voor het behoud en de betrokkenheid van oudere medewerkers blijkt sterk te worden bepaald door hoe ouderen zich gewaardeerd en behandeld voelen (*Frank, Finnegan & Taylor, 2004*). Er lijkt dus veel te winnen als HR zich toelagt op het medecreëren van deze waardeerende werkomgeving. Dit is een relatief goedkope HR-activiteit die voor zowel laag- als voor hoogopgeleide *bridgeworkers* positief uitwerkt. «

Rob Gründemann

lector HRM Hogeschool Utrecht.

Klaske Veth

lector sociaal en psychologisch HRM aan de Hanzehogeschool Groningen.

Josje Dijkers

hoofddocent Hogeschool Utrecht.