



Oudere werknemers prefereren scholing boven bescherming

Samenvatting en conclusies

Nadat meer dan twintig jaar gediscussieerd was over het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd, kwam het in 2006 plotseling tot daden, toen de mogelijkheden om vervroegd met pensioen te gaan belangrijk verminderd werden voor mensen vanaf het geboortjaar 1950. Vooral mensen die dicht na deze leeftijdsgrens zaten, voelden zich tekort gedaan en waren in de jaren daarna minder gemotiveerd voor hun werk. Ook had deze groep vaker depressieve klachten. Goed pensioenbeleid vraagt goede uitleg en een open oog voor de psychologie van de werknemer. Een tweede belangrijke conclusie is dat 'ontziemaatregelen' niet het gewenste effect hebben voor oudere werknemers. Maatregelen als extra verlofdagen of een lichter takenpakket vertalen zich niet in een grotere bereidheid om langer door te werken. Werkgevers die investeren in scholingsmogelijkheden voor oudere medewerkers weten hun personeel wel langer binnen boord te houden. Het signaal van de werkgever dat ouderen meetellen, wordt door werknemers beloond met verhoogde inzetbaarheid.

Projectleiding



Prof. dr. A. (Andries) de Grip
Research Centre for Education
and the Labour Market (ROA)
Universiteit Maastricht
Tongersestraat 53
6211 LM Maastricht



Dr. R.M. (Raymond) Montizaan
Research Centre for Education
and the Labour Market (ROA)
Universiteit Maastricht
Tongersestraat 53
6211 LM Maastricht

Naam project

**Pensionering, personeelsbeleid en arbeidsparticipatie;
Continuering en uitbreiding panelstudie APG-data.**

Looptijd: Juni 2010 – juli 2014

Inhoudsopgave

1. Belangrijkste resultaten
2. Aanbevelingen voor de toekomst
3. Waarom was dit onderzoek nodig?
4. Methode informatieverzameling
5. Belangrijkste publicaties

1. Belangrijkste resultaten

In een maatschappij die zowel vergrijst als ontgroent, lijkt het verstandig de pensioengerechtigde leeftijd te verhogen. De politici die deze richting zijn ingeslagen, hebben echter de harten van werknemers noch werkgevers gewonnen. Slechts achttien procent van de werknemers vindt langer doorwerken belangrijk en de meeste werkgevers geven aan dat ze weinig behoefte hebben aan oudere werknemers. De gedachte dat een hogere leeftijd een negatieve invloed heeft op de werkprestaties overheerst het denken, ondanks het feit dat dit voor veel beroepen niet klopt met wetenschappelijke inzichten. Het ideaal van langer doorwerken is moeilijk te realiseren zolang oudere werknemers minder kansen krijgen op de arbeidsmarkt.

1.1. Scholing heeft gouden effect

Werkgevers die goede scholingsfaciliteiten bieden aan oudere werknemers worden daar royaal voor beloond. De betrokken werknemers zijn extra gemotiveerd, ervaren minder stress en willen later met pensioen. Ook ervaren deze werknemers een goede balans tussen werkprestaties en beloning. Deze effecten blijven niet beperkt tot oudere werknemers die daadwerkelijk scholing volgen. De collega's die wel het aanbod krijgen, maar er geen gebruik van maken, profiteren in dezelfde mate. Kennelijk geeft het scholingsaanbod het signaal aan werknemers dat de werkgever bereid is in hen te investeren. De meerderheid van de werknemers betaalt de positieve inzet van de werkgever terug.

1.2. Geloof in afnemende inzetbaarheid maakt zichzelf waar

Werkgevers proberen oudere werknemers vaak te ontzien met maatregelen als seniorendagen, een lichter takenpakket of deeltijdpensioen. Dit ontlastende personeelsbeleid vertaalt zich niet in toegenomen enthousiasme voor langer doorwerken. Het lijkt er dan ook op dat het ontziebeleid om ouderen langer binnen boord te houden nauwelijks effectief is. Een koerswijziging is echter niet zomaar mogelijk. De ontlastende maatregelen zijn uitgegroeid tot verworven rechten, waar werknemers niet zomaar afstand van zullen doen.

1.3. Deeltijdpensioen leidt tot afname arbeidsinzet

Deeltijdpensioen draagt er in beperkte mate aan bij dat werknemers langer willen doorwerken, maar tegelijkertijd zijn zij tijdens het deeltijdpensioen minder inzetbaar op de arbeidsmarkt. Wanneer beide effecten tegen elkaar worden afgewogen, is het netto resultaat dat deeltijdpensioen leidt tot een afname van de beschikbare arbeidskracht in Nederland.

1.4. Sociale vergelijking cruciaal bij beoordeling pensioen

Werknemers met de geboortejaren 1949 en 1950 hebben verschillende pensioenrechten. De werknemers uit 1949 en ouder hebben mogelijkheden om vervroegd met pensioen te gaan, deze zijn afgeschaft voor werknemers van 1950 en jonger. Deze maatregel werd in 2006 genomen en heeft jarenlang een duidelijk negatieve invloed uitgeoefend op de werknemers die deze rechten verloren hadden. Dit negatieve effect komt voor een groot deel tot stand door sociale vergelijking. Het effect is bijvoorbeeld groter als iemand uit 1950 een aantal iets oudere collega's heeft die betere pensioenrechten hebben en kleiner als veel collega's in hetzelfde schuitje zitten. Het effect is ook groter bij werknemers uit 1950 die bij de overheid werken, omdat de werkgever dan zelf verantwoordelijkheid draagt voor de 'onrechtvaardige' maatregel. De gevolgen van de beleefde onrechtvaardigheid zijn groot. Werknemers uit 1950 die pech hadden door deze maatregel, zijn jarenlang minder gemotiveerd geweest dan werknemers uit 1949 en ouder. De benadeelde groep blijkt bovendien veertig procent meer kans te hebben op het ontwikkelen van een depressieve stoornis. De maatschappelijke winst van het langer doorwerken gaat op deze manier voor een flink deel verloren door het verlies aan inzet. Het negatieve effect is het grootst bij werknemers die geneigd zijn negatieve gebeurtenissen met gelijke munt terug te betalen.

1.5. Vrouwen zijn gevoeliger voor financiële prikkels

Vrouwen laten de beslissing over hun pensioendatum sterker beïnvloeden door financiële prikkels dan mannen. De reden is mogelijk dat oudere vrouwen gemiddeld minder pensioenrechten hebben opgebouwd en daardoor kleinere financiële buffers hebben.

2. Aanbevelingen voor de toekomst

In 2006 veroorzaakte de afschaffing van het flexibel pensioen rechtsongelijkheid voor werknemers, afhankelijk van hun precieze geboortedag. Dit heeft geleid tot sterk negatieve reacties bij betrokkenen die een gunstige regeling voor vervroegde uittrekking hadden verloren. Het verdient daarom aanbeveling wijzigingen in het pensioenstelsel stapsgewijs in te voeren, zoals bijvoorbeeld met de verhoging van de AOW-leeftijd is gedaan. Iedereen is dan net iets slechter af dan degenen die een jaar ouder zijn, maar net weer iets beter dan jongere generaties. Zo'n systeem zonder scherpe knip voorkomt frustratie over oneerlijk beleid.

2.1. Geef scholing voorrang

Oudere werknemers uit de wind houden met seniorendagen en andere beschermende maatregelen, werkt niet zo goed als ouderen stimuleren met scholingsmogelijkheden. Maatregelen die ervoor zorgen dat het werk aantrekkelijk en uitdagend blijft, sorteren meer effect dan maatregelen die ouderen beschermen tegen werkbelasting. Het is om die reden aan te bevelen niet te lichtvaardig te bezuinigen op stimulerend personeelsbeleid.

2.2. Zorg voor flankerend beleid

Ingrepen in het pensioenstelsel schieten tekort als zij zich beperken tot het op orde brengen van de financiële houdbaarheid van het stelsel. Voor de betrokken werknemers zijn niet alleen de feiten van belang zijn, maar ook de beleving van het beleid. Zorg daarom voor goede communicatie en sta stil bij de manier waarop betrokkenen de maatregelen zullen interpreteren.

2.3. Kijk niet alleen naar de kalenderleeftijd

Veel werkgevers investeren liever niet in scholing van ouder personeel, vanuit de gedachte dat de terugverdientijd korter is. Deze redenering is tot op zekere hoogte valide, maar verliest uit het oog dat oudere werknemers honkvaster zijn. Jongere werknemers wisselen vaker van baan en nemen de investering vaker met zich mee naar een andere betrekking. Werkgevers kunnen meer rendement boeken op hun investeringen in scholing door uit te gaan van de resterende arbeidsduur en niet van de kalenderleeftijd van medewerkers. De kans dat iemand van vijftig nog vijftien jaar bij dezelfde werkgever blijft is groter dan bij iemand van dertig.

2.4. Investeer in financiële deskundigheid

Keuzevrijheid op het gebied van pensionering is alleen nuttig als mensen in staat zijn afgewogen te oordelen. Als bijvoorbeeld aan jong en oud wordt gevraagd of zij willen dat hun pensioenfonds risicovolle beleggingen doet, dan zeggen jonge werknemers 'Ja' en oudere 'Nee'. Deze voorkeuren slaan om zodra uitgelegd wordt wat de opbrengsten en risico's zijn van zo'n beleggingsstrategie. Meer financiële deskundigheid voor toekomstige pensioengerechtigden is wenselijk. Hier werken pensioenfondsen overigens al aan.

3. Waarom was dit onderzoek nodig?

De ontgroening en vergrijzing in onze maatschappij maken het begrijpelijk dat de politiek de pensioenleeftijd heeft verhoogd. In de praktijk blijkt echter dat zowel bij werknemers als werkgevers weinig enthousiasme bestaat over de versoering van het pensioenstelsel. Dit brengt met zich mee dat de politieke doelstellingen moeilijk gerealiseerd kunnen worden. Kennis is nodig over de onderliggende factoren die leiden tot successen en/of belemmeringen bij langer doorwerken. Uit een eerdere fase van dit onderzoek is bijvoorbeeld gebleken dat een scherpe breuk in pensioenrechten leidt tot demotivering van de werknemers die rechten verliezen. Dit inzicht is afkomstig uit eerder onderzoek dat betrekking had op mannen met geboortjaar 1949 of 1950. In het hier beschreven vervolgonderzoek is ervoor gekozen de onderzoeksgroep uit te breiden met vrouwen en werknemers van 35 jaar tot 65 jaar.

4. Methode informatieverzameling

De gegevens zijn afkomstig van een jaarlijks herhaalde internetenquête onder 57.000 werknemers en 2.500 werkgevers. Alle deelnemers waren aangesloten bij de pensioenuitvoerder APG. APG leverde administratieve data over de deelnemers. De deelnemers werkten in het onderwijs, bij de overheid, in de bouwsector of bij woningcorporaties. Bijzonder aan dit onderzoek is dat het mogelijk was de werknemers en werkgevers aan elkaar te koppelen, zodat gegevens voorhanden waren over de rol van werknemers én werkgevers. De werknemers gaven bijvoorbeeld aan hoe het was gesteld met hun motivatie en takenpakket. Deze gegevens konden vervolgens gekoppeld worden aan de HR instrumenten die hun werkgever gebruikte..

5. Belangrijkste publicaties

- Fouarge, D. J., Grip, A., & Montizaan, R. (2012). Pensioenverwachtingen en personeelsbeleid: verslag van de ROA enquête 2011. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, School of Business and Economics, Maastricht University.
- De Grip, A., Fouarge, D., & Montizaan, R. (2013). How Sensitive are Individual Retirement Expectations to Raising the Retirement Age? *De Economist*, 161(3), 225-251.
- Montizaan, R. M., & Vendrik, M. (2014). Misery Loves Company: Exogenous shocks in retirement expectations and social comparison effects on subjective well-being. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 97, 1-26.

Tekst: Ad Bergsma