

Sekseverschillen in het uittredeproces

Mannen en vrouwen beleven pensionering anders

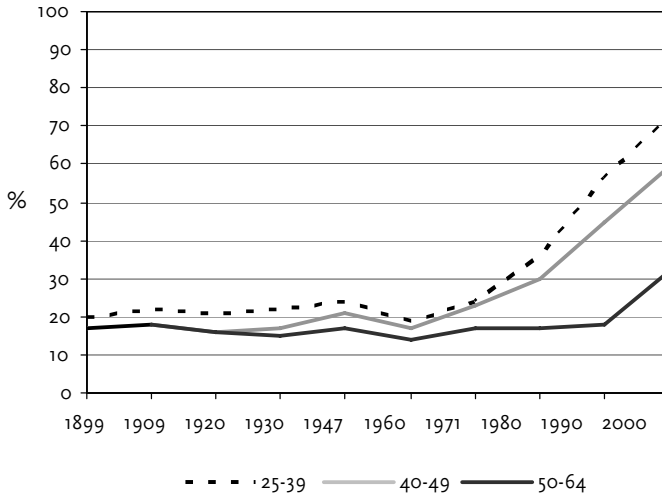
Hanna van Solinge en Kène Henkens

Mede door de voortschrijdende vergrijzing staat anno 2007 uittrede uit het arbeidsproces maatschappelijk sterk in de belangstelling. Het kabinet-Balkenende IV heeft de ontmoediging van vervroegd uittreden tot een speerpunt van beleid gemaakt. Om de kosten van deze vergrijzing op te vangen en een voldoende arbeidspotentieel te garanderen is een betere benutting van oudere werknemers in Nederland noodzakelijk, zo luidt de rationale achter dit beleid. Opvallend is tegelijkertijd dat de dominante cultuur binnen veel organisaties nog steeds is gericht op het afscheid nemen van ouderen. Bij reorganisaties en afslankingsoperaties is afvloeiing van oudere werknemers een veelgebruikt instrument. Een thema waar tot op heden weinig over bekend is, is de positie van oudere vrouwen op de arbeidsmarkt en in welke mate hun ervaringen in het uittredeproces verschillen van die van hun mannelijke collega's.

Vrouwen op de arbeidsmarkt: een voorhoede gaat met pensioen

Arbeidsdeelname door vrouwen – gehuwd of ongehuwd – roept thans in Nederland geen heftige discussies meer op. Sinds het begin van de jaren negentig van de vorige eeuw is het overheidsbeleid er zelfs expliciet op gericht de economische zelfstandigheid van vrouwen te stimuleren. Voor de moeders en grootmoeders van de huidige generatie jonge vrouwen lag de situatie nog geheel anders. Het verwerven van het gezinsinkomen werd in de traditionele rolverdeling primair gerekend tot de taak van de man. ‘Naar natuurlijk bestel dient de man de kostwinner van het gezin te zijn en heeft de vrouw tot taak de verzorging van het gezin’ luidde de toelichting van een wetsontwerp ingediend door minister Romme in 1937, waarbij men paal en perk wilde stellen aan het verrichten van betaalde arbeid door gehuwde vrouwen (Van Eijl, 1994). Ook in de publieke opinie was er weinig waardering voor werkende vrouwen: nog in 1965 had 83% van de ondervraagden bezwaar tegen arbeid buitenshuis van vrouwen met schoolgaande kinderen (Van Eijl, 1994). Het is dan ook niet verwonderlijk dat de meeste vrouwen stopten met werken zodra zij gehuwd waren, of in elk geval als er een kind op komst was. De arbeidsdeelname van vrouwen was tot aan de jaren zestig van de vorige eeuw dan ook laag voor alle leeftijdsgroepen (Figuur 1). Rond 1970 komt hierin verandering. De hogeropgeleide vrouwen liepen hierbij voorop (Berends & Boelmans-Kleinjan, 1979).

Mw. H. van Solinge
PhD en K. Henkens zijn
werkzaam bij Nederlands
Interdisciplinair Demogra-
fisch Instituut (NIDI).



Figuur 1. Ontwikkeling in de leeftijdsspecifieke arbeidsdeelname van vrouwen in de twintigste eeuw

Uit een in de jaren '70 van de vorige eeuw uitgevoerd onderzoek onder deze 'participatievoorlopers' komt naar voren dat beroepsdeelname van de vrouwen niet zozeer wordt bepaald door factoren die beroepsdeelname beperken dan wel bevorderen – zoals de aanwezigheid van jonge kinderen – als wel door de motivatie van de vrouw. Het zijn vooral haar opvattingen met betrekking tot het verrichten van betaalde beroepsarbeid van gehuwde vrouwen, met betrekking tot een gelijke rolverdeling in het huwelijk en met betrekking tot het niet noodzakelijke aanwezig zijn van de moeder bij de jonge kinderen, die bepalen of men de drempel tussen het al dan niet buitenshuis werken overschrijdt (Van Doorne-Huiskes, 1979). Verder blijkt het al dan niet verrichten van betaalde beroepsarbeid duidelijk een huishoudenbeslissing te zijn. De houding van de echtgenoot ten opzichte van betaalde beroepsarbeid door vrouwen is een factor van betekenis: als hij daar negatief tegenover staat is – onder overigens gelijke omstandigheden – de kans dat de vrouw werkt aanzienlijk kleiner.

Ruim dertig jaar later (of voor sommigen veel eerder) staan dezelfde vrouwen voor een andere keuze: niet de arbeidsintrede is dan in het geding, maar de (al of niet vervroegde) arbeidsuittrede. Het is deze thematiek die in deze bijdrage onder de loep wordt gelegd. Hierbij wordt gebruikgemaakt van door het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) uitgevoerd longitudinaal onderzoek onder oudere werknemers én hun partners.

Onderzoek onder oudere werknemers én hun partners

In 2001 is door het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) een grootschalig onderzoek uitgevoerd onder circa 2500 werknemers van 50 jaar en ouder en hun (huwelijks)partner, werkzaam bij een groot aantal ondernemingen en bij de Rijksoverheid¹ (zie onder andere Henkens & Van Solinge, 2003a; 2003b).

In 2006 vond een herhalingsonderzoek plaats onder de deelnemers van het onderzoek *Werken, Ouder worden en Uittreden* uit 2001. Ruim 75% van de aangeschreven respondenten deed aan dit vervolgonderzoek mee. Meer dan 60% van de ondervraagden (inmiddels 55 jaar en ouder) was tussen 2001 en 2006 met vut- of prepensioen gegaan. Aan de ex-werknemers is gevraagd hoe men de overgang naar een niet-arbeidzaam leven

heeft ervaren. Bijvoorbeeld: is men vrijwillig gestopt, in hoeverre is men thans nog bereid om in het arbeidsproces te worden ingeschakeld en had men eventueel langer willen blijven werken? Aan degenen die nog werkzaam zijn is onder andere gevraagd naar de werksituatie en de werkbeleving, en naar de plannen met betrekking tot het tijdstip en de gewenste vorm van uittreding. In totaal werd bij de tweede enquête in 2006 informatie verkregen over bijna 1700 (ex-)werknemers. De meeste

oudere werknemers (87%) hebben een partner. Zowel de werknemer als de partner krijgen te maken met veranderingen, waaraan men zich zal moeten aanpassen. Met pensioen gaan is dan ook geen individuele aangelegenheid. In het onderzoek zijn daarom zowel de oudere werknemer als zijn of haar partner ondervraagd over wensen en ideeën over stoppen met werken, en hoe men de overgang naar een niet-werkzaam leven heeft ervaren.

Wensen van oudere werknemers: vervroegd pensioen in trek

Onder oudere werknemers bestaat grote belangstelling voor vervroegd stoppen met werken. Dit blijkt stelselmatig uit onderzoek en opiniepeilingen op dit terrein. De oudere werknemers in het NIDI-onderzoek zijn hierop geen uitzondering. De meeste oudere werknemers wensen eerder dan de officiële pensioenleeftijd van 65 jaar te stoppen met werken (tabel 1). Ruim 80% van de in 2001 geïnterviewde werknemers van 50 jaar en ouder geeft aan gebruik te willen maken van de mogelijkheid om vervroegd uit te treden. Twee derde wil na de vut- of prepensioenleeftijd (60-61 jaar) niet meer doorwerken. Slechts 7% wil (of kan) geen gebruik maken van een regeling voor vervroegde uittreding. Er zijn wat dit betreft geen grote verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers. Wel maakt het uit of men een partner heeft of niet. Alleenstaanden – en vooral alleenstaande vrouwen – lijken meer geneigd tot langer doorwerken (niet in tabel).

Met pensioen gaan is geen individuele aangelegenheid

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Bent u van plan te stoppen met werken voor uw 65ste?			
Ja			
Nee	84	74	81
Weet (nog) niet	6	5	6
Voldoe niet aan criteria	10	18	12
	1	2	1
Wilt u na de prepensioenleeftijd nog blijven werken?			
Nee, zeker/waarschijnlijk niet			
Misschien	63	68	65
Ja, waarschijnlijk/zeker wel/does ik al	16	13	15
	21	19	20
Als de mogelijkheid zou bestaan om na uw 65ste door te gaan met werken, zou u daar dan gebruik van maken?			
Nee, zeker/waarschijnlijk niet			
Misschien	86	89	86
Ja, waarschijnlijk/zeker wel	10	8	10
	4	3	4
Totaal (100%)	2.203	713	2.916

Bron: NIDI-onderzoek Werken, Ouder Worden en Uittreden, 2001

Tabel 1. Wensen en ideeën ten aanzien van uittrede uit het arbeidsproces, uitgesplitst naar mannelijke en vrouwelijke werknemers van 50 jaar en ouder, percentages

De wensen en ideeën die men in 2001 had ten aanzien van stoppen met werken blijken een vrij goede voorspeller te zijn van het uittrededrag. Van de 55-plussers die in 2001 aangaven (zeker) niet te willen blijven werken tot na hun 61ste, stopte 84% daadwerkelijk vóór of op die leeftijd; van degenen die (zeker) wél wilden blijven werken na hun 61ste, deed 68% dat ook. Alles wijst erop dat personen die eerder willen stoppen dat over het algemeen ook doen. Van de personen die langer willen doorwerken stopt daarentegen een aanzienlijk deel tóch eerder. Het bijstellen van plannen vindt dus hoofdzakelijk in één richting plaats, namelijk eerder stoppen.

Sociale context van belang bij stoppen met werken

De keuze van oudere werknemers voor vervroegde uittreding hangt samen met de gezondheidstoestand en de financiële situatie, maar de sociale situatie is van veel meer belang. Belangrijke vragen daarbij zijn: Hoe kijkt de huwelijkspartner tegen uittreding aan? Gaat iedereen in de naaste omgeving met u of prepensioen? Wat zou mijn leidinggevende ervan vinden als ik langer zou doorwerken? Werknemers lijken gevoelig voor het oordeel van hun direct leidinggevende over langer doorwerken (Henkens & Van Solinge, 2003a).

De rol van de partner

De beslissing om al dan niet met werken te stoppen is in veel gevallen een huishoudensbeslissing, waarbij de wensen van de partner een grote rol spelen. Ziet die dat nog helemaal niet zitten, dan zal de geneigdheid van

de oudere werknemer om de eerste de beste gelegenheid aan te grijpen om met werken te stoppen waarschijnlijk niet groot zijn, in ieder geval veel geringer dan wanneer de partner enthousiast is over stoppen met werken (Henkens & Van Solinge, 2003b).

Omdat stoppen met werken grote consequenties (positief of negatief) heeft voor de partnerrelatie en de besteding van de tijd die men samen doorbrengt, hebben de meeste partners er nogal uitgesproken ideeën over (Tabel 2). Verreweg de meeste partners kijken uit naar het moment dat hun man of vrouw niet meer zal werken. Er is weinig steun voor doorwerken tot 65 jaar. Driekwart van de partners zou dat heel vervelend vinden. Het valt daarbij op dat mannen de (vervroegde) pensionering van hun vrouw meer aanmoedigen dan vrouwen de pensionering van hun man.

	Partners van mannelijke werknemers	Partners van vrouwelijke werknemers
Hoe kijkt u aan tegen de tijd dat uw man/vrouw niet meer zal werken?		
Positief; ik kijk er naar uit	45	65
Gemengde gevoelens, maar voornamelijk positief	51	34
Gemengde gevoelens, maar voornamelijk negatief	3	1
Negatief; ik zie ertegenop	1	–
Hoe zou u het vinden als uw man/vrouw tot zijn/haar 65ste zou doorwerken?		
Heel prettig	2	1
Tamelijk prettig	4	1
Maakt niet zoveel uit	21	19
Tamelijk vervelend	29	19
Heel vervelend	43	59
Totaal (100%)	1.845	490

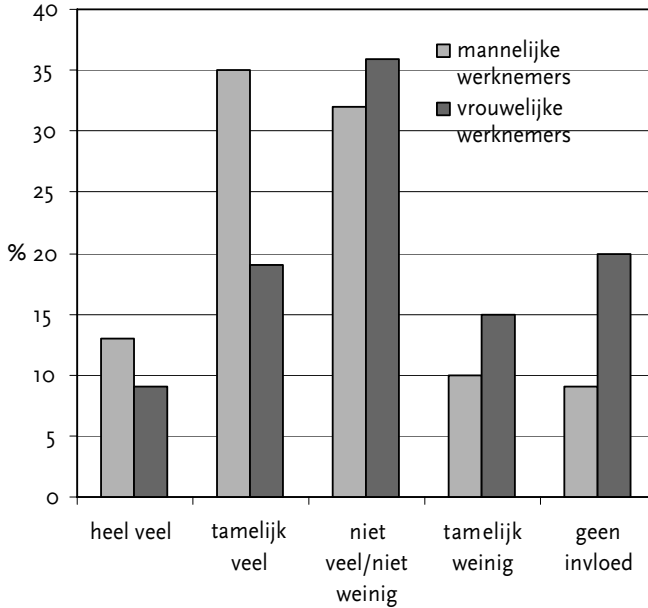
Bron: NIDI-onderzoek Werken, Ouder Worden en Uittreden, 2001

Tabel 2. Steun van de partner van mannelijke en vrouwelijke werknemers (50+) voor stoppen met werken, dan wel doorwerken tot 65 jaar, percentages

Het is natuurlijk de vraag in hoeverre de beïnvloeding als een heel bewust proces kan worden gekenschetst. Om daar een beeld van te krijgen is aan werknemers gevraagd in hoeverre de partner een rol speelt in hun beslissingsproces aangaande vervroegd stoppen met werken. Ervan uitgaande dat de meeste mensen de neiging zullen hebben zich als onafhankelijke individuen te presenteren die in hoge mate zelf verantwoordelijk zijn voor de belangrijke keuzes in het leven, zijn de gevonden percentages in Figuur 2 onzes inziens hoog. Bijna de helft van de mannelijke en ruim eenderde van de ondervraagde vrouwelijke werknemers geeft aan dat hun partner veel of zelfs heel veel invloed heeft op hun beslissing over uittreden.

Frappant is dat de cijfers de suggestie wekken dat vrouwen bij hun beslissing onafhankelijker opereren dan mannen. Hierover kan het volgende worden opgemerkt. In de eerste plaats hebben de meeste mannen (95%)

"Hoeveel invloed heeft uw partner op uw beslissing om vervroegd uit te treden?"



Figuur 2. Invloed van de partner op de uittredebeslissing, uitgesplitst naar mannelijke en vrouwelijke werknemers van 50 jaar en ouder, (N=2.322), percentages

op het moment van ondervraging een voltijd baan tegen ongeveer een kwart van de vrouwen. De consequenties van stoppen met werken voor het huishouden zijn bij een werknemer die voltijds werkt waarschijnlijk groter dan in het geval van een werknemer die in een kleine deeltijd baan werkzaam is. Ook de financiële consequenties voor het huishouden zijn in het laatste geval kleiner. Hoe geringer de consequenties voor anderen, des te individueler de beslissing kan zijn. Overigens kan het ook zo zijn dat de werkende vrouwen tot een relatief onafhankelijke, geëmancipeerde groep behoren. Van Solinge & Fokkema (2000) hebben laten zien dat het merendeel van de vrouwen die op gevorderde leeftijd actief zijn, op de arbeidsmarkt is blijven werken na het huwelijk en het krijgen van kinderen. De betreffende vrouwen weken daarmee af van het destijds nog tamelijk sterk geldende 'standaardpatroon', dat inhield dat je stopte met werken als je trouwde en kinderen kreeg.

De rol van de leidinggevende

De werksituatie speelt een belangrijke rol bij de beslissing tussen stoppen of doorwerken. Uit het NIDI-onderzoek komt naar voren dat oudere werknemers sterker geneigd zijn vervroegd te stoppen met werken bij een gebrek aan uitdaging in het werk en als sprake is van een hoge werkdruk. Een andere belangrijke factor is de extrinsieke beloning van het werk in termen van waardering door de directleidinggevende. Werk-

nemers die het idee hebben dat uitstel van het moment van uitreden door de directleidinggevende wordt gewaardeerd, willen later stoppen met werken dan degenen die het idee hebben dat het de leidinggevende onverschillig laat. Dat laatste is echter de realiteit voor velen. Een meerderheid van de ondervraagden in elk van de betrokken organisaties heeft

te maken met een leidinggevende die het allemaal niet zoveel uitmaakt. Gevraagd naar wat de leidinggevende ervan zou vinden als door de werknemer tot 65 jaar zou worden doorgewerkt, antwoordt in 2001 ruim eenderde van de werknemers dat de leidinggevende dat ‘tamelijk/heel prettig’ zou vinden. Vijf procent denkt dat de leidinggevende dat (heel) vervelend zou vinden. De gewenste uitredingsleeftijd van de laatste groep werknemers ligt ongeveer tweeënehalf jaar vroeger dan bij werknemers die menen dat doorwerken tot 65 jaar ‘heel prettig’ wordt gevonden. Opvallend daarbij is dat

vrouwelijke werknemers van hun leidinggevende minder steun ervaren dan mannelijke werknemers (Tabel 3). De tabel toont ook resultaten uit het meest recente NIDI-onderzoek uit 2006. De cijfers duiden erop dat, ondanks de veranderingen in overheidsbeleid inzake vervroegde pensionering, de houding van leidinggevendenden ten aanzien van langer doorwerken niet substantieel in positieve zin is veranderd.

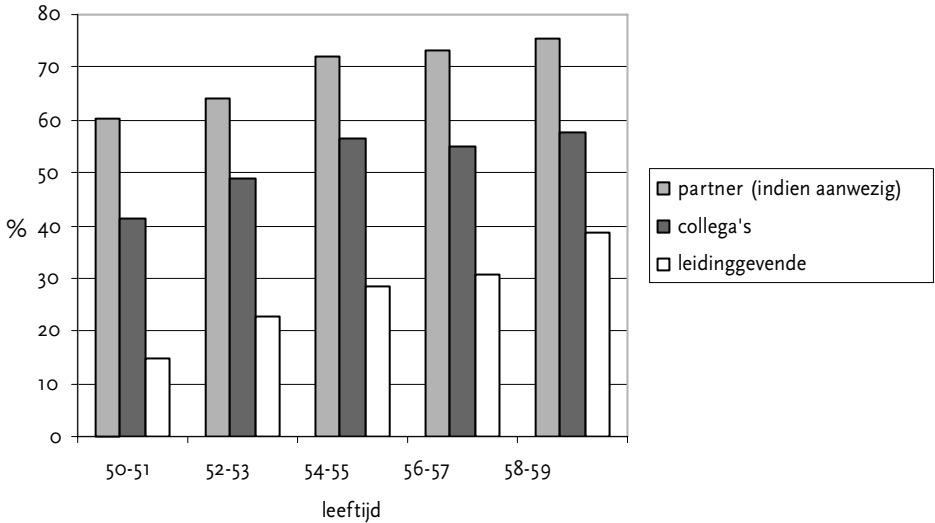
Hoewel de houding van de leidinggevende een rol speelt bij de besluitvorming ten aanzien van stoppen vs. langer doorwerken, lijkt de leidinggevende zélf zich hier nauwelijks van bewust. Meer in het algemeen geldt dat er binnen organisaties weinig aandacht is voor langer doorwerken. Stoppen met werken blijkt in hoge mate een privéonderwerp. Op het werk of op de werkvloer met collega’s wordt het onderwerp ‘stoppen met werken’ wel besproken, maar vooral met collega’s. Zoals figuur 2 laat zien, bespreekt slechts een minderheid dit onderwerp met de leidinggevende en bovendien pas veel later. Een opmerkelijk gegeven is dat van de 58- en 59-jarige werknemers, waarvan kan worden verondersteld dat

Vrouwen opereren bij hun beslissing te stoppen onafhankelijker dan mannen

	Mannelijke werknemers		Vrouwelijke werknemers	
	2001	2006	2001	2006
Wat zou uw chef/leidinggevende ervan vinden als u tot uw 65ste zou doorwerken?				
Tamelijk/heel vervelend	4	9	7	13
Maakt niet zoveel uit	63	57	52	50
Tamelijk/heel prettig	33	34	41	37
Totaal (100%)	442		184	

Bron: NIDI-onderzoek Werken, Ouder Worden en Uittreden, 2001 en 2006

Tabel 3. Steun van de leidinggevende voor doorwerken tot 65 jaar (2001 en 2006), percentages



Figuur 3. Percentage werknemers dat onderwerp uittrede heeft besproken met..., (N=2.590), percentages

zij dicht bij het moment van uittreden staan, een meerderheid (namelijk 60%) niet met de directleidinggevende over uittreden heeft gesproken. Opmerkelijk is dat het in de figuur getoonde patroon vrijwel identiek is in elk van de onderzochte organisaties. De mate waarin met leidinggevendens over uittrede wordt gesproken is kennelijk niet simpelweg terug te voeren op verschillen in bedrijfscultuur.

Over de afwegingen die door leidinggevendens worden gemaakt waar het gaat om langer doorwerken van medewerkers, is nog betrekkelijk weinig bekend. De resultaten van grootschalig survey-onderzoek onder managers duiden er echter op dat er veel stereotiepe opvattingen bestaan over het functioneren van oudere werknemers en over de wenselijkheid van langer doorwerken (McCann & Giles, 2003; Taylor & Walker, 1996; Visser, Henkens, & Schippers, 2003). Slechts weinig leidinggevendens kennen aan langer doorwerken in algemene zin een hoge prioriteit toe. Dat neemt echter niet weg dat zij wel degelijk een oordeel hebben over de wenselijkheid van langer doorwerken voor specifieke gevallen en situaties. Opvallend is daarbij echter wel dat de leidinggevende zich sterk oriënteert op de wensen van de werknemer. (Cozijnsen, Henkens & Van Solinge, 2005). Centraal staat de vraag 'Wat wil de werknemer nog?'. Leidinggevendens zien uittreden vooral als een privébeslissing van de werknemer. Een leidinggevende in de financiële dienstverlening zegt hierover: 'Pensioneren, stoppen met werken is een privé-beslissing. Het initiatief komt van de werknemer. De werkgever is bereid mee te denken, maar niet in sturende zin. Tenzij zich een kritische situatie voordoet (bijvoorbeeld

een reorganisatie). Dan bestaat wel de neiging om personen een extra duwtje richting stoppen te geven'. Of leidinggevend anders aankijken tegen de pensionering van vrouwelijke werknemers is vooralsnog een open vraag. Leidinggevend zijn zich er vaak niet van bewust dat zij hun invloed ook andersom kunnen aanwenden. Het gevoel van waarde te zijn voor het bedrijf uitgedrukt in een persoonlijk beroep op de werknemer om pensionering uit te stellen lijkt echter een krachtige stimulans te vormen om langer door te werken. Dit blijkt ook uit de resultaten van het NIDI-onderzoek 'Werken, ouder worden en uit-treden'. Aan degenen die tussen het eerste onderzoek in 2001 en het vervolgonderzoek in 2006 met vut of prepensioen gingen, is gevraagd wat zij zouden hebben gedaan als de leidinggevende hen had verzocht het moment van stoppen met werken een jaar uit te stellen. Niet minder dan één derde van de mannelijke werknemers en 23% van de vrouwelijke werknemers zou er (waarschijnlijk of zeker) nog een jaar aan hebben vastgeplakt

*Stoppen met werken
blijkt in hoge mate een
privéonderwerp*

als de leidinggevende daarom zou hebben gevraagd. Het gaat hierbij nadrukkelijk niet alleen om werknemers die deels gedwongen stopten met werken, maar ook om mensen die aangaven volledig vrijwillig met werken te zijn gestopt. Ook lijkt de gevoeligheid voor zo'n persoonlijk beroep veel minder met het niveau van de functie samen te hangen dan wellicht op voorhand zou worden verwacht: niet alleen hoogopgeleiden en managers zijn geneigd de uittrededatum uit te stellen als daarom wordt verzocht, maar ook het lagere personeel. Overigens is slechts 12% van de ex-werknemers daadwerkelijk door de leidinggevende benaderd met een dergelijk verzoek.

Aanpassing aan een nieuwe levensfase

Het is nog niet zo lang geleden dat stoppen met werken – zeker als dat vroegtijdig gebeurde – als een negatieve, stressvolle gebeurtenis werd beschouwd, met alle consequenties van dien voor het welbevinden. In publicaties uit de jaren vijftig tot zeventig wordt pensionering dikwijls afgeschilderd als een crisis, en wordt een verband verondersteld tussen de rolloosheid van bejaarden en hun geestelijk en lichamelijk welzijn (Bijsterveld, 1995). De beeldvorming rondom stoppen met werken is de afgelopen decennia echter grondig gewijzigd. Vervroegde uittreding is door het brede publiek volkomen geaccepteerd, en doorwerken tot het pensioen eerder uitzondering dan regel. Tegen deze achtergrond zal het dan ook geen verbazing wekken dat de ervaringen van de in 2006 (in het vervolgonderzoek) ondervraagde ex-werknemers en hun partners met 'niet meer werken' overwegend positief zijn: 80% bevalt het bijzonder goed. Drie procent evalueert de situatie na de uittrede ronduit als negatief. In vergelijking met de mannelijke ex-werknemers zijn de vrouwen duidelijk minder positief over stoppen met werken. Ook hebben vrouwen

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Alles bij elkaar genomen, hoe bevalt het dat u bent gestopt met werken?			
Goed	81	76	80
Redelijk goed	16	19	17
Niet goed	3	5	3
Zijn de jaren sinds u bent gestopt met werken beter, ongeveer even goed of slechter dan de twee jaar voor u stopte met werken?			
Beter	57	52	56
Ongeveer even goed	36	39	37
Slechter	7	9	7
Hoeveel moeite hebt u gehad om zich aan te passen aan de (vervroegde) pensioening?			
Erg veel	4	10	5
Tamelijk veel	11	17	13
Niet veel/weinig	22	25	23
Tamelijk weinig	22	15	20
Erg weinig	40	32	39
Hoe lang heeft het geduurd voor u gewend was aan een leven zonder werk?			
Minder dan een maand	41	35	39
Tussen één maand en een half jaar	32	27	30
Tussen een half jaar en een jaar	14	19	15
Meer dan een jaar	12	17	15
Net gepensioneerd en nog niet gewend	1	1	1
Totalen (absolute aantallen)	792	234	1.026

Bron: NIDI-onderzoek Werken, Ouder Worden en Uittreden, 2006

Tabel 4. Ervaringen met pensioering, uitgesplitst naar mannelijke en vrouwelijke ex-werknemers, (N=1.026), percentages

meer aanpassingsproblemen: wennen duurt langer en de pensioering valt voor meer vrouwen tegen (Tabel 4).

Uit een eerder onderzoek onder voormalige werknemers is gebleken dat aanpassing aan pensioering vooral een psychologisch proces is (Van Solinge, 2006). Gebrek aan controle over de transitie vormt een belangrijke risicofactor. Het gaat daarbij zowel om daadwerkelijke controle (in het geval van onvrijwillige pensioering) als om gepercipieerde controle (weinig vertrouwen in eigen vermogen om met veranderingen om te gaan). Verder heeft die aanpassing te maken met het zich losmaken van vooral de sociale aspecten van werk. Personen die al voor hun pensioen bang zijn voor de gevolgen van pensioering voor hun sociale contacten, tijdsbesteding en sociale status hebben meer moeite met de aanpassing. Een moeizame aanpassing heeft ook gevolgen voor het welbevinden na de pensioering. Personen die zich moeilijk aanpassen, zijn minder tevreden met hun leven als gepensioneerde. Anders dan in de besluitvorming rondom de start van de arbeidsloopbaan (Tazelaar, 1980; Van Doorne-Huiskes, 1979; Van Solinge, 2006) en de uitrede (Henkens, 1999), speelt in het aanpassingsproces de partner een minder prominente rol. Aanpassing aan pensioering lijkt vooral een individuele aangelegenheid.

Werknemers zijn bereid de uittrededatum uit te stellen als daarom wordt verzocht

Het feit dat vrouwen meer moeite hebben met de aanpassing aan pensioering, is opmerkelijk. Met name in de Amerikaanse literatuur wordt er stevast van uitgegaan dat pensioering gemakkelijker is voor vrouwen, omdat vrouwen meer ervaring hebben met de overgang van werk naar niet-werk door onderbrekingen van hun loopbaan, én omdat de werkrol voor vrouwen (die meestal niet fulltime werken) minder centraal zou staan. De tegenovergestelde bevinding in dit onderzoek zou kunnen samenhangen met het feit dat de vrouwen in dit onderzoek niet representatief zijn voor alle vrouwen van die leeftijdsgroep. Zij begaven zich op de arbeidsmarkt in een periode dat dat nog verre van gebruikelijk was voor vrouwen. Deze vrouwen, die (door)werkten tot hun pensioen, vormen een selectieve groep van gemotiveerde en op het werk georiënteerde werknemers. Voorts geldt wellicht dat pensioering voor mannen meer oplevert dan voor vrouwen. De gangbare rolverdeling onder (echt)paren in de betreffende leeftijdsgroep impliceert dat mannen door hun pensioering vrij zijn van werk, vrij om de nieuw verworven vrije tijd in te vullen. Voor vrouwen is deze vrijheid beperkt, aangezien de huishoudelijke werkzaamheden – bij deze generatie nog een tamelijk dominant onderdeel – doorgaans niet stoppen na hun pensioering. Door de grotere gerichtheid op de verzorging en het welzijn van familieleden zullen de vrouwelijke gepensioneerden wellicht het werk, hun eigen privédomein, meer missen dan de mannelijke gepensioneerden.

Onvrijwillig pensioen heeft grote gevolgen

Meer dan een kwart van de oudere werknemers die tussen 2001 en 2006 met vut of prepensioen gingen, geeft aan niet (geheel) vrijwillig te zijn gestopt met werken. De onvrijwilligheid heeft vooral te maken met het feit dat men het tijdstip of de wijze waarop men stopte niet geheel zelf heeft kunnen bepalen. Van degenen die onvrijwillig stopten, had 56% best wat langer willen doorwerken. Reorganisatiedruk (genoemd door 70% van de onvrijwillig gestopten) speelt daarbij een belangrijke rol. Bij reorganisaties zijn het vaak de ouderen die het eerst in aanmerking komen voor een (afvloeiings)regeling.

Ook problemen met de gezondheid (genoemd door 26%) dragen ertoe bij dat men zich soms genoodzaakt voelt om eerder te stoppen dan aanvankelijk gewenst. Ten slotte ervaren sommige werknemers een expliciete druk vanuit de partner (genoemd door 4%) om eerder te stoppen. Een 61-jarige cheffin van een administratieve afdeling zegt daarover: *‘Mijn partner wil graag terug naar zijn geboorteland en telt bij wijze van spreke de dagen. Ikzelf zou het liefst tot mijn 65ste doorwerken en misschien wel langer. Dat heeft niets te maken met financiën, maar met zinvol leven. De*

baan die ik heb draagt daaraan bij. De beslissing om te stoppen met werken heeft dus alles met mijn partner te maken.'

De aanwezigheid van externe beperkingen op doorwerken betekent overigens niet per definitie dat de pensionering als onvrijwillig wordt ervaren. Voor sommige werknemers komt een reorganisatie als geroepen, zoals voor een 54-jarige planner die meldde: 'Ik hoop op een reorganisatie als ik 55 jaar ben'. Anderen voelen zich voor het blok gezet, zoals een 57-jarige manager: *'Ik heb zojuist een voorstel voor vervroegde pensionering ontvangen van mijn werkgever omdat mijn baan wordt opgeheven. Ik ben 57 jaar en wil nog werken, omdat ik het geld nodig heb.'*

Gezondheid, reorganisaties en inkrimpingen vergroten de kans dat de werknemer zijn of haar pensionering als onvrijwillig ervaart, maar er speelt meer. De timing van de uitrede is van belang. Stoppen met werken (ver) vóór de 'normale' prepensioenleeftijd van plusminus 60-61 jaar versterkt gevoelens van onvrijwilligheid. Individuen lijken ook zelf een tijdspad voor ogen te hebben. Naarmate het feitelijke tijdstip van stoppen met werken meer afwijkt van het tijdstip dat men zelf in gedachten had, wordt de pensionering als onvrijwilliger ervaren. Al eerder zagen we dat de pensionering zich niet in een sociaal vacuüm voltrekt. Onvrijwilligheid lijkt deels sociaal bepaald: het doet ertoe hoe de sociale omgeving, en met name de partner of de collega's en leidinggevende ertegenaan kijken. Pensionering wordt als onvrijwillig ervaren als er signalen zijn dat de partner de werknemer nog niet thuis wil hebben. Als doorwerken wordt ondersteund door de leidinggevende, is de kans klein dat stoppen met werken als onvrijwillig wordt ervaren. Dat is niet zo vreemd. Meer dan de collega's heeft de leidinggevende immers invloed op de arbeidsverhoudingen. Dat wil zeggen dat deze over mogelijkheden beschikt om te zorgen dat de oudere werknemer blijft werken als dat wenselijk wordt geacht. Er zijn geen aanwijzingen dat vrouwelijke werknemers de uitrede vaker of juist minder vaak als onvrijwillig ervaren dan mannelijke werknemers. Wel zien we dat vrouwen zich vaker vanwege familieverplichtingen (de aanwezigheid van een zieke echtgenoot of ziek familielid) gedwongen voelen te stoppen met werken. Bij mannen speelt de houding van de leidinggevende een grotere rol (Van Solinge & Henkens, 2007).

Opmerkelijk is dat vrouwen meer moeite hebben met aanpassing aan pensionering

Slot

Wat is de betekenis van deze studie voor de praktijk binnen organisaties? De voortschrijdende vergrijzing van de bevolking zal de arbeidsmarkt niet onberoerd laten. Bedrijven en organisaties zien hun personeelsbestand verouderen. Tevens zal een feminisering van oudere beroepsbevolking

optreden, doordat het voor jongere cohorten vrouwelijke werknemers veel gebruikelijker zal zijn door te werken tot op of voorbij hun 60ste jaar dan voor de oudere generaties werkende vrouwen. De stereotiepe oudere werknemer zal daardoor steeds minder vaak een man zijn. Steeds vaker zullen leidinggevendenden te maken krijgen met vrouwen op de drempel van pensioen.

Het onderzoek laat zien dat er sprake is van sekseverschillen in hoe het uittredeproces wordt beleefd. In hun besluitvorming over pensionering lijken vrouwen veel minder afhankelijk van de mening van anderen dan hun mannelijke collega's. Wellicht door de sterke binding aan het werk en de sociale contacten met collega's verloopt de aanpassing aan pensionering moeizamer en duurt deze langer dan bij mannen. Toch is uiteindelijk ook voor de meeste vrouwen pensionering vooral een positieve ervaring. Het is de vraag in hoeverre deze bevindingen worden gekleurd door het feit dat we hier te maken hebben met een relatief kleine en bijzondere voorhoede van vrouwen die werkend de pensioenleeftijd bereikt. Het gaat om vrouwen die al jong afweken van de gangbare norm door betaald werk en moederschap te combineren. De sterke motivatie en arbeidsoriëntatie die Van Doorne-Huiskes (1979) aan het begin van de carrière vaststelde, lijkt ook aan het einde van de loopbaan nog waar te nemen.

Leidinggevendenden krijgen vaker te maken met vrouwen op de drempel van pensioen

Door de verwachte krapte op de arbeidsmarkt kan de positie van de oudere werknemers in een geheel ander daglicht komen te staan. Veel meer dan thans het geval is zal het management zich moeten afvragen of, en voor welke categorieën ouderen, langer doorwerken gewenst is. Een belangrijke vraag voor de toekomst is hoe organisaties werknemers kunnen bewegen pensionering uit te stellen. Een belangrijke rol is hierin weggelegd voor de leidinggevende. Opvallend is in dit verband dat er, ondanks alle inspanningen op nationaal beleidsniveau ouderen langer voor het arbeidsproces te behouden, nog erg weinig beweging lijkt te zitten in de gepercipieerde houding van leidinggevendenden. De meeste oudere werknemers ervaren de houding van hun leidinggevende ten aanzien van langer doorwerken als onverschillig en pensionering blijft vaak tot het allerlaatste moment onbesproken. Dat is jammer, omdat een goede, open en eerlijke communicatie over dit onderwerp niet alleen recht doet aan de vaak jarenlange bijdrage die een werknemer aan de organisatie heeft geleverd en kan bijdragen aan een positieve kijk op de pensionering, en in het verlengde hiervan een grotere kans op een gezonde pensioenfase. Een betere communicatie maakt ook de overdracht van kennis en ervaring van de oudere – vertrekkende – werknemer aan jongere collega's beter hanteerbaar.

De resultaten van dit onderzoek maken duidelijk dat er binnen de meeste organisaties nauwelijks communicatie plaatsvindt over hoe en wanneer de werknemer zal stoppen met werken (zie ook: Henkens & Van Solinge, 2007). De terughoudende opstelling van leidinggevenden op dit punt kan zijn ingegeven door het feit dat men het ongepast en onfatsoenlijk vindt om zich in een privézaak als de pensionering te mengen, doordat men zich niet competent voelt om een dergelijk gesprek aan te gaan, of doordat men bang is dat de werknemer te kennen geeft door te willen werken, terwijl de organisatie daar anders tegenover staat. Of de terughoudende rol van de leidinggevende te wijten is aan 'overdreven fatsoen', incompetentie dan wel weloverwogen strategisch gedrag, is onduidelijk. Het doorbreken van het patroon van non-communicatie kan winst opleveren. Alleen al het bespreekbaar maken van het einde van de arbeidsloopbaan, op neutrale wijze en zonder negatieve connotatie, kan zowel voor de leidinggevende als voor de werknemer verhelderend werken en vormt een eerste stap naar maatwerk. Maatwerk houdt ook in dat leidinggevenden zich bewust zijn van sekseverschillen in de aanloop naar het pensioen. De wensen en behoeften van vrouwelijke en mannelijke oudere werknemers kunnen sterk van elkaar verschillen.

Literatuur

- Berends, A.B. & A.C. Boelmans-Kleinjan (1979), *Beroepsarbeid door vrouwen in Nederland*, Den Haag: Staatsuitgeverij.
- Bijsterveld, K. (1995), *Geen kwestie van leeftijd. Verzorgingsstaat, wetenschap en discussies rond ouderen in Nederland, 1945-1982*, Amsterdam: Van Gennep.
- Cozijnsen, R., K. Henkens & H. van Solinge (2005), 'Laten gaan of behouden? Een vergelijkend onderzoek naar beoordelingen van studenten en managers ten aanzien van uitstroom van oudere werknemers', *Gedrag & Organisatie* 18(6), p. 338-355.
- Doorne-Huiskes, A. van (1979), *Vrouwen en beroeps participatie. Een onderzoek onder gehuwde vrouwelijke academici* (diss. Utrecht), Utrecht.
- Eijl, C. van (1994), *Het werkzame verschil. Vrouwen in de slag om arbeid 1898-1940*, Amsterdam: Stichting beheer IISG/Stichting FNV Pers.
- Henkens, K. (1999), 'Retirement intentions and spousal support: A multi-actor approach', *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 54B, S63-S74.
- Henkens, K. & H. van Solinge (2003a), *Het eindspel: werknemers, hun partners en leidinggevenden over uittrekking uit het arbeidsproces*, Assen: Van Gorcum/Stichting Management Studies.
- Henkens, K. & H. Van Solinge (2003b), 'Ouderen op de drempel van pensioen', *Tijdschrift voor HRM*, lente 2003, p. 43-64.
- Henkens, K. & H. van Solinge (2007), 'Management van pensionering: de rol van de leidinggevende', in: W. de Lange & J. Thijssen (red.), *De waardevolle senior; personeelsbeleid voor oudere werknemers*, Amsterdam: WEKA Uitgeverij, p. 65-80.
- McCann, R. & H. Giles (2003), 'Ageism and the workplace. A communication per-

- spective', in: T.D. Nelson (red.), *Ageism, stereotyping and prejudice against older persons*, Cambridge MA: MIT Press, p. 163-199.
- Solinge, H. van (2006), *Changing tracks: studies on life after early retirement in the Netherlands* (diss. Utrecht), Utrecht.
- Solinge, H. van & T. Fokkema (2000), 'De beroepsloopbanen van oudere vrouwen', *Tijdschrift voor Politieke Economie* 22(3), p. 27-44.
- Solinge, H. van & K. Henkens (2007), 'Involuntary retirement: the role of restrictive circumstances, timing and social embeddedness', *Journal of Gerontology: Social Science*, 62B(5), p. 295-303.
- Taylor, P.E. & A. Walker (1996), 'Intergenerational relations in the labour market: the attitudes of employers and older workers', in: A. Walker (red.), *The new generational contract, old age and welfare*, Londen: University College London Press, p. 159-186.
- Tazelaar, F. (1980), *Mental incongruities – social restrictions – behavior. A study on labor participation of married women with an academic degree* (diss. Utrecht), Utrecht.
- Visser, P., K. Henkens & J.J. Schippers (2003), 'Beeldvorming en stereotypering van oudere werknemers in organisaties', *Gedrag en Organisatie* 16 (1), p. 2-22.

Noot

- I Aan het onderzoek in 2001 werd deelgenomen door werknemers werkzaam bij Unilever, IBM, Rabobank, VendexKBB (thans Maxeda) en de Rijksoverheid. De werknemers van Rabobank Nederland BV konden om technische redenen niet meer benaderd worden voor het onderzoek in 2006.