

Staan onbetaalde zorgtaken langer doorwerken in de weg?

Marleen Damman
Hanna van Solinge

De Nederlandse overheid verwacht van haar burgers dat zij niet alleen langer doorwerken, maar ook een rol spelen bij zorg voor familie, vrienden en burens (de zogenaamde participatiesamenleving). Dit kan resulteren in combinatiedruk. Dat leidt tot de vraag: in hoeverre bestaat er bij oudere werknemers die betaalde arbeid met zorgtaken combineren een neiging om zich eerder van de arbeidsmarkt terug te trekken? Om deze vraag te onderzoeken worden data geanalyseerd die in 2015 zijn verzameld onder bijna 6.800 werknemers van 60 jaar en ouder. De resultaten tonen aan dat het vervullen van onbetaalde zorgactiviteiten – mantelzorg en oppassen op kleinkinderen – naast de betaalde baan geen invloed heeft op de plannen die oudere werknemers hebben ten aanzien van pensionering. Wel zien we een samenhang met de pensioenwensen. Oudere werknemers die intensieve of zware mantelzorg verlenen wensen relatief vroeg met pensioen te gaan, al is het effect klein. Hierbij moet wel worden genoemd dat in zijn algemeenheid de onderzoeksgroep sterk gericht is op vervroegde uittreding. De gemiddelde gewenste pensioenleeftijd is 63,3 jaar, terwijl de geplande pensioenleeftijd op dit moment 65,8 jaar is. Deze resultaten moeten worden gezien binnen het snel veranderende pensioenlandschap.

Inleiding

In het licht van de vergrijzende samenleving en de voorziene gevolgen voor de arbeidsmarkt en sociale zekerheid, staat langer doorwerken hoog op de beleidsagenda. Net als in veel andere eurozonelanden zijn er in Nederland de afgelopen jaren diverse maatregelen genomen die als doel hebben de arbeidsparticipatie van ouderen te verhogen. Zo werden in 2006 de fiscale faciliteiten om te stoppen met werken voor het 65ste jaar afgeschaft en is in 2012 besloten om de AOW-leeftijd stapsgewijs te verhogen tot 67 jaar (en daarna te koppelen aan de levensverwachting). Ook op andere gebieden wordt er meer van burgers verwacht. De in 2007 ingevoerde Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) legt de nadruk op zelfredzaamheid en verantwoordelijkheid (ook die van burgers voor elkaar) als het gaat om informele hulp, ondersteuning, mantelzorg en vrij-

Dr. M. Damman en Dr. H. Van Solinge zijn beiden werkzaam als onderzoeker op het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI-KNAW) en zijn verbonden aan de Rijksuniversiteit Groningen.

willigerswerk (de Klerk, Gilsing, & Timmermans, 2010). Zowel binnen de politiek als daarbuiten stelt men zich de vraag of de beleidsdoelen ‘dat meer mensen zorgen voor een ander’ en ‘een hogere arbeidsparticipatie’ wel verenigbaar zijn (Tweede Kamer, 2012/13). Naast ouders met jonge kinderen worden ook oudere werknemers, die vaak mantelzorg verlenen aan hun ouder wordende ouders én soms daarnaast hun eigen kinderen ondersteunen, als risicogroep gezien.

In dit artikel richten wij ons specifiek op de laatste groep van oudere werknemers. We gaan na of er bij oudere werknemers die naast hun werk ook zorgtaken hebben een neiging bestaat om zich eerder van de arbeidsmarkt terug te trekken. Om dit te onderzoeken bestudeerden we de pensioenplannen en –wensen van een grote groep zestigplussers in relatie tot hun zorgtaken. We richten ons hierbij specifiek op twee activiteiten: mantelzorg (huishoudelijke hulp/ lichamelijke verzorging van naasten die ziek of hulpbehoevend zijn) en oppassen op de kleinkinderen. De analyses zijn gebaseerd op data uit de eerste ronde van het Pensioen Panel 2015 van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI). Dit is een onderzoek onder bijna 6.800 werknemers van 60 jaar en ouder aangesloten bij drie grote pensioenfondsen in Nederland.

Visies op de combinatie van arbeid en zorg

In de literatuur over het combineren van betaalde arbeid en onbetaalde zorgactiviteiten zijn twee verschillende visies te onderscheiden. In de ene visie worden onbetaalde zorgactiviteiten gezien als concurrenten van betaalde arbeid. De andere visie gaat uit van complementariteit.¹

De eerste benadering heeft als uitgangspunt dat onbetaalde productieve activiteiten – zoals zorgtaken – slechts in beperkte mate samengaan met betaald werk. Individuen hebben een beperkte voorraad aan tijd en energie, waardoor zij een keuze moeten maken tussen de verplichtingen die zij aangaan. Gegeven dat tijd een schaars goed is dat maar één keer besteed kan worden, worden betaalde en onbetaalde activiteiten beschouwd als *concurrenten* van elkaar (Lilly, Laporte, & Coyte, 2010). Als er meer tijd en energie wordt besteed aan de ene activiteit, dan is er minder tijd en energie beschikbaar voor andere activiteiten. Zeker wanneer er sprake is van tegengestelde of conflicterende eisen van het onbetaalde en betaalde werk (rolconflicten), of als de verschillende activiteiten in combinatie te zwaar worden (roloverbelasting) – ook wel *role strain* genoemd (Rozario, Morrow-Howell, & Hinterlong, 2004) – kan stoppen met werken (pensioenering) een uitkomst bieden. Ook vanuit het idee van *substitutie* van rollen (dat onbetaalde activiteiten een vervanging kunnen vormen voor de werkrol) kan worden verwacht dat deelname aan onbetaalde zorgactiviteiten samenhangt met plannen om relatief vroeg met pensioen te gaan. Een studie op basis van de Europese SHARE data laat bijvoorbeeld zien dat oudere werknemers die vaak oppassen op hun kleinkinderen relatief vroeg met pensioen gaan (De Preter, Van Looy, & Mortelmans, 2013).

De tweede benadering stelt dat onbetaalde zorgrollen goed samengaan met betaald werk: de rollen zijn *complementair*. Een theoretisch idee dat

hieraan ten grondslag ligt is dat mensen verschillen in de mate waarin ze een actieve rol willen spelen in de maatschappij. Vanuit dit idee bestaan er mensen die graag actief zijn (zij hebben een “*general motivation to be active*,” zie Hank & Stuck, 2008, p.1281) en anderen die hier minder behoefte aan hebben. Op basis hiervan kan dus verwacht worden dat het vervullen van verschillende rollen juist samengaat. In deze optiek kan een sociaal actief leven prima samengaan met arbeidsparticipatie. In de Engelstalige literatuur staat deze visie bekend als het *role enhancement perspective* (Rozario et al., 2004). In de literatuur over pensionering lijken de resultaten er echter op te wijzen dat *role enhancement* vooral geldt voor vrijwilligerswerk en in mindere mate voor mantelzorg of oppasactiviteiten.

Een grootschalig langlopend onderzoek in Duitsland laat bijvoorbeeld zien dat deelname aan vrijwilligerswerk resulteert in een kleinere kans om vroegtijdig met pensioen te gaan (Lancee & Radl, 2012). Recent Amerikaans onderzoek toont aan dat het starten met mantelzorg doorwerken na pensionering in de weg zit, terwijl vrijwilligerswerk juist samengaat met doorwerken in deeltijd na pensionering (Carr & Kail, 2013).

Een groot deel van de onbetaalde zorg bestaat uit incidentele zorg, die zo af en toe wordt verleend. Op basis van de theoretische uitgangspunten en eerdere onderzoeksresultaten verwachten we dat het incidenteel vervullen van zorgtaken geen implicaties heeft voor ideeën over pensionering. Als de zorg intensief of zwaar is, verwachten we dat de zorgtaken gaan concurreren met het betaalde werk. Er kan een neiging ontstaan om zich eerder van de arbeidsmarkt terug te trekken, door bijvoorbeeld vroeger met pensioen te gaan. De verwachting is dat oudere werknemers meer geneigd zijn om zich terug te trekken van de arbeidsmarkt, wanneer ze:

1. intensief (d.w.z. dagelijks of meerdere keren per week) betrokken zijn bij onbetaalde zorgactiviteiten;
2. verschillende onbetaalde zorgactiviteiten combineren;
3. onbetaalde zorgactiviteiten als (zeer) zwaar ervaren.

We verwachten verder dat de zorgactiviteiten in karakter kunnen verschillen. Veel mantelzorgers kiezen er niet expliciet voor om te gaan zorgen. Het overkomt hen, omdat ze een emotionele band hebben met degene die zorg nodig heeft. Waarschijnlijk is de keuzevrijheid bij mantelzorg in zijn algemeenheid beperkter dan bij het oppassen op de kleinkinderen. Om deze reden is het mogelijk dat de effecten van intensieve/ zware mantelzorg op ideeën over pensionering sterker zijn dan van het oppassen op kleinkinderen.

Het onderzoek

De gegevens in dit artikel komen uit de eerste ronde van het Pensioen Panel 2015 van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI). Dit is een onderzoek onder werknemers van 60 jaar en ouder aangesloten bij drie grote pensioenfondsen in Nederland (ABP, PfwZ

en BpBouw). Hoewel deze drie pensioenfondsen ongeveer 48% van de alle werknemers in actieve loondienst in Nederland vertegenwoordigen (DNB, 2015), is de steekproef geen representatieve afspiegeling van de gehele Nederlandse economie, omdat alleen werknemers in de sectoren overheid, onderwijs, zorg, welzijn en bouw vertegenwoordigd zijn.

De eerste dataverzamelingsronde heeft plaatsgevonden tussen mei en september 2015. In het onderzoek is gebruik gemaakt van een gestratificeerd design. In een eerste stap is per pensioenfonds een steekproef getrokken uit de bij het betreffende pensioenfonds aangesloten organisaties, waarbij een onderscheid is gemaakt tussen kleine (<50 werknemers), middelgrote (50-250 werknemers) en grote (>250 werknemers) organisaties. Vervolgens is binnen de geselecteerde organisaties een random steekproef getrokken uit de populatie werknemers van 60 jaar en ouder (geboortecohorten 1950-1955) die minimaal 12 uur per week werkzaam zijn. Het doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen in het pensioeneringsproces en de krachten die daarop van invloed zijn. Het onderzoek levert gegevens op over onder meer de arbeidssituatie en de betrokkenheid bij onbetaalde zorgactiviteiten alsmede over de pensioenplannen en -wensen van oudere medewerkers.

De respondenten werd de keuze geboden om gebruik te maken van een schriftelijke vragenlijst, of van de mogelijkheid om de vragenlijst via internet in te vullen. In totaal werden bijna 15.500 vragenlijsten verzonden. Het aantal retour gezonden bruikbare vragenlijsten bedroeg 6.800. De netto-response voor de werknemers kwam daarmee uit op 44 procent. Naast gesloten vragen, konden de deelnemers hun ervaringen met het onderwerp in hun eigen woorden kwijt. De in dit paper gepresenteerde analyses zijn gebaseerd op een sub-sample bestaande uit oudere werknemers geboren tussen 1951 en 1955.² De steekproef waarop de analyses zijn gebaseerd bestaat uit 6.173 oudere werknemers.

Een vergelijking van de onderzoeksgroep met de originele steekproef duidt erop dat de oudste cohorten een hogere response (45%) hebben dan de jongere (42%). Ook hebben vrouwen (50%) een hogere response dan mannen (43%). Een vergelijking van de onderzoeksgroep met de totale groep werkenden in loondienst in de leeftijd 60-65 jaar, duidt op een oververtegenwoordiging van vrouwen en hoger opgeleiden. Het opleidingsniveau in de onderzoeksgroep is vrij hoog in vergelijking met de totale groep ouderen in loondienst. Ongeveer 47 procent is hoger opgeleid (HBO/WO), terwijl dat in de referentiegroep slechts 32 procent is. Dit is een punt om rekening mee te houden bij de interpretatie van de gegevens.

Resultaten

Voor we aandacht besteden aan de centrale vraag in dit artikel 'of deelname aan onbetaalde zorgactiviteiten tijdens de late carrière langer doorwerken in de weg zit,' zullen we eerst een aantal beschrijvende resultaten presenteren. Allereerst gaan we na hoe frequent de oudere werknemers in het onderzoek een betaalde baan en zorgtaken combineren. Verder

laten we zien in welke mate er sprake is van combinatiedruk. Met andere woorden: hoe wordt het combineren van arbeid en zorg ervaren?

Onbetaalde zorgtaken naast de betaalde baan: hoeveel komt het voor?

Tabel 1 toont de gegevens over het verrichten van zorgactiviteiten onder de bestudeerde werkende zestigplussers. Voor mantelzorg zijn de gegevens gebaseerd op de vraag “Geeft u wel eens hulp aan familie of vrienden die ziek of hulpbehoevend zijn? Zo ja, wat doet u dan?” In lijn met de meting van mantelzorg in eerder onderzoek (Josten & de Boer, 2015, p.19), beperken we de definitie van mantelzorg in het huidige onderzoek tot huishoudelijke hulp en lichamelijke verzorging.³ Of de deelnemers oppassen op de kleinkinderen is gemeten aan de hand van de vraag “Past u wel eens op uw kleinkinderen?” De cijfers geven zowel het percentage oudere werknemers weer dat *wel eens* mantelzorg verleent of oppast op de kleinkinderen (brede definitie), als het aandeel oudere werknemers dat dit *intensief* doet (d.w.z. dagelijks of meerdere keren per week; smalle definitie).

	totaal	Werkuren per week			Geslacht		Opleiding		
		12-19	20-35	36+	vrouw	man	laag	midden	hoog
Brede definitie (doet de rol wel eens)									
mantel- zorg	42,2	48,0	42,0	41,8	42,4	42,1	44,4	43,3	40,6
oppassen	45,5	58,5	45,8	43,2	47,6	43,8	53,7	49,0	39,5
Smalle definitie (doet de rol dagelijks/ meerdere keren per week)									
mantel- zorg	12,2	12,6	12,0	12,4	11,2	13,0	13,7	13,0	11,0
oppassen	7,0	12,6	6,7	6,4	7,4	6,8	11,5	7,2	5,0

Tabel 1: Participatie in zorgactiviteiten door werkende zestigplussers (percentages)

Onder de werkende ouderen uit het NIDI Pensioen Panel is *oppassen* op kleinkinderen de meest voorkomende zorgactiviteit. Ongeveer 46 procent van de ondervraagden doet dit wel eens, zo'n 7 procent van de respondenten doet dit dagelijks of meerdere keren per week. Met name onder mensen die in deeltijd werken en onder lager opgeleiden komt oppassen relatief vaak voor.

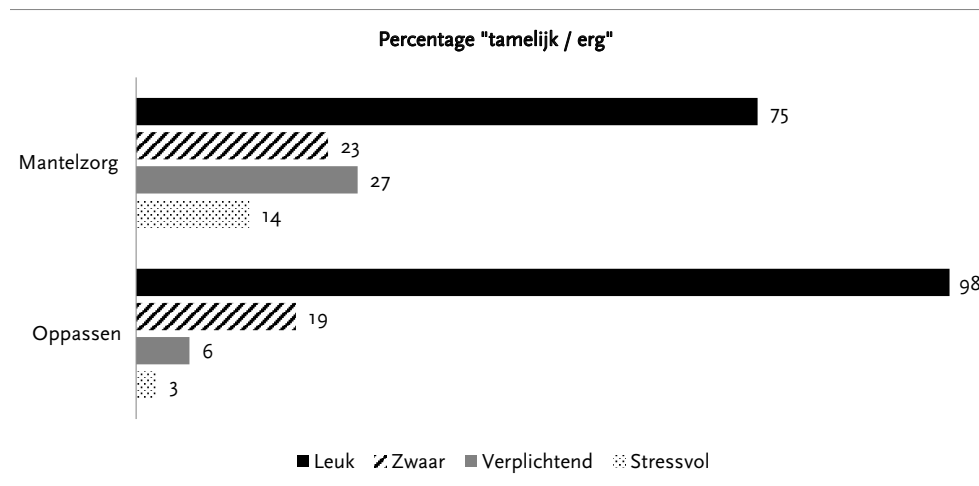
Iets meer dan 40 procent van de werkende ouderen blijkt wel eens *mantelzorg* te bieden in de vorm van lichamelijke verzorging of huishoudelijke hulp aan iemand die ziek of hulpbehoevend is uit de naaste omgeving. Ongeveer 12 procent van de ondervraagden doet dit dagelijks of meerdere keren per week. Het gaat in de meeste gevallen om hulp die wordt geboden aan de partner of de (schoon)ouders. Het bieden van mantelzorg aan broers/ zussen, vrienden of burens komt minder vaak voor. Mantelzorg – in de brede definitie – lijkt iets meer voor te komen onder degenen met een deeltijdbaai en lager opgeleiden. Wanneer er wordt gekeken naar in-

tensieve mantelzorg, zijn de verschillen echter klein. Daarnaast zijn ook de verschillen tussen mannen en vrouwen opmerkelijk klein. Over het algemeen is het zo dat onder vrouwen het vervullen van zorgtaken meer voorkomt dan onder mannen (De Boer, 2017). Wellicht speelt de focus op werkende zestigplussers in deze studie een rol. De vrouwen die op deze leeftijd werken zijn mogelijk een relatief selectieve – meer werkgeoriënteerde – groep dan vrouwen in het algemeen, waardoor verschillen tussen mannen en vrouwen tamelijk beperkt zijn.

In hoeverre combineren oudere werknemers zorgactiviteiten naast hun betaalde baan? Ongeveer twee derde van de ondervraagde oudere werknemers doet wel eens een zorgactiviteit naast de betaalde baan: zo'n 46 procent verricht één activiteit (mantelzorg óf oppassen) en 21 procent twee activiteiten (mantelzorg én oppassen). De groep die intensieve zorgrollen combineert met de betaalde baan is kleiner. Ongeveer 17 procent van de onderzochte oudere werknemers verricht één zorgactiviteit dagelijks of meerdere keren per week naast de betaalde baan. Slechts 1 procent combineert het betaalde werk met twee intensieve zorgactiviteiten.

Zorgen naast een baan. Ligt overbelasting op de loer?

De oudere werknemers die hun betaalde baan combineren met mantelzorg en/of oppastaken hebben mogelijk een druk bestaan. In hoeverre is er sprake van combinatiedruk onder deze oudere werknemers? Naast informatie over de deelname aan zorgactiviteiten, is er in het NIDI Pensioen Panel ook informatie beschikbaar over hoe oudere werknemers hun zorgtaken ervaren. Voor zowel mantelzorg als oppassen is er – aan de hand van vier vragen – nagegaan in hoeverre de activiteiten als leuk, zwaar, verplichtend en/of stressvol worden ervaren. Figuur 1 geeft daarvan een beeld.



Figuur 1 Ervaringen per zorgactiviteit (alleen de mensen die de respectievelijke zorgtaak vervullen)

Noot: De ervaringen zijn per zorgactiviteit gemeten aan de hand van vier vragen: "In hoeverre is het geven van die zorg..." a) leuk/ geeft voldoening, b) zwaar, c) verplichtend, d) stressvol. De antwoordopties waren 1 = erg, 2 = tamelijk, 3 = een beetje, 4 = niet.

Mantelzorg wordt als meest belastend ervaren. Van de onderzochte mantelzorgers ervaart 23 procent het verlenen van de mantelzorg als tamelijk of erg zwaar. Zo'n 27 procent ervaart de mantelzorg als verplichtend en 14 procent ervaart het als stressvol. Ondanks dat dit aanzienlijke aantallen zijn, lijkt de meerderheid van de mantelzorgers de zorg als niet erg belastend te ervaren. Daarnaast geeft driekwart van de mantelzorgers aan het verlenen van zorg "erg of tamelijk leuk" te vinden. Dit is in lijn met eerder onderzoek over de positieve effecten van mantelzorg. Intrinsieke voldoening, verbetering van de relatie met de hulpbehoevende, het leren van nieuwe dingen en verbetering van sociale contacten zijn factoren die aan positieve zorgervaringen ten grondslag kunnen liggen (De Boer, Broese van Groenou, & Timmermans, 2009, p.169).

Bijna alle oudere werknemers die oppassen op de kleinkinderen ervaren dit als een leuke activiteit die voldoening geeft. Het oppassen wordt slechts in beperkte mate als verplichtend of stressvol ervaren. Toch ervaart wel een aanzienlijk deel van de mensen die oppassen op de kleinkinderen deze activiteit als zwaar. Bijna 20 procent van degenen die wel eens oppassen noemt dat oppassen erg of tamelijk zwaar.

Gemiddeld genomen blijkt dus een kleine minderheid van degenen die de onbetaalde zorgactiviteiten vervullen dit als zwaar, verplichtend, of stressvol te ervaren. Ter vergelijking: onder de totale groep bestudeerde oudere werknemers geeft zo'n 60 procent aan het betaalde werk tamelijk/erg stressvol te vinden. Ook de percentages oudere werknemers die hun werk lichamelijk zwaar (32 procent) en/of emotioneel zwaar (45 procent) vinden liggen over het algemeen hoger dan bij de bestudeerde zorgactiviteiten.

Staan zorgtaken langer doorwerken in de weg?

In hoeverre bestaat er bij oudere werknemers die betaalde arbeid met zorgtaken combineren een neiging om zich eerder van de arbeidsmarkt terug te trekken? Om dat na te gaan kijken we zowel naar de pensioenplannen (wanneer verwacht men met pensioen te gaan) als de pensioenwensen (wanneer zou men, als men het zelf voor het zeggen had, met pensioen gaan) van de oudere werknemers. Uit eerder onderzoek weten we dat er, mede door veranderingen in de regelgeving, een aanzienlijke discrepantie kan zitten tussen wens en werkelijkheid.

We richten ons eerst op de pensioenplannen. De oudere werknemers in ons onderzoek verwachten gemiddeld genomen op 65,8 jarige leeftijd met pensioen te gaan. Voor 17 procent van de deelnemers ligt de verwachte pensioenleeftijd lager dan 65 jaar. Voor 23 procent is de verwachte pensioenleeftijd 67 jaar of hoger. Verwachten oudere werknemers die hun werk met zorgtaken combineren relatief vroeg met pensioen te gaan? Om deze vraag te onderzoeken zijn multivariate lineaire regressieanalyses uitgevoerd. Daarbij zijn we systematisch nagegaan onder welke condities het combineren van arbeid en zorg van invloed is op pensioenplannen. We bekijken de zorgtaken op verschillende manieren:

- Model 1: of oudere werknemers die zorgactiviteiten *wel eens* doen (brede definitie) verschillen van degenen die de activiteiten niet doen;
- Model 2: of oudere werknemers die zorgactiviteiten *intensief* doen (smalle definitie) verschillen van degenen die de activiteiten niet of niet-intensief doen;
- Model 3: of oudere werknemers die intensieve mantelzorg en intensief oppassen *combineren*, verschillen van degenen die beide activiteiten niet of niet-intensief doen;
- Model 4: of oudere werknemers die de zorgactiviteiten als tamelijk/erg *zwaar ervaren*, verschillen van degenen die de activiteiten niet doen of ze als een beetje/niet zwaar ervaren.

In de modellen wordt verder ook rekening gehouden met verschillende factoren waarvan uit de pensioenliteratuur bekend is dat die van invloed kunnen zijn op de leeftijd van pensionering. Het gaat daarbij om: sector, geslacht, geboortjaar, partnerstatus, opleidingsniveau, aantal werkuren, gezondheid en ervaren zwaarte van de betaalde baan. Ook wordt gecontroleerd voor het al dan niet doen van vrijwilligerswerk. Op basis van de pensioenliteratuur wordt bijvoorbeeld verwacht dat oudere werknemers met een slechte gezondheid en een zware baan relatief vroeg met pensioen gaan (zie Fisher, Chaffee, & Sonnega, 2016, voor een recent literatuuroverzicht over de timing van pensionering).

De resultaten in Tabel 2 maken duidelijk dat oudere werknemers die arbeid en zorg combineren niet verwachten eerder te stoppen met werken dan personen die geen zorgtaken hebben. Dit resultaat wordt gevonden ongeacht de manier waarop de deelname of belasting van de zorgactiviteiten wordt gemeten (zie Modellen 1-4). Verder is het opvallend dat de geplande pensioenleeftijd slechts met een paar van de achtergrondfactoren blijkt samen te hangen. Degenen die jonger zijn verwachten relatief laat met pensioen te gaan. Dit is logisch aangezien jongere cohorten een hogere AOW-leeftijd hebben. Ook degenen zonder partner, werknemers in een voltijd baan en degenen die hun werk niet zwaar vinden hebben het plan relatief laat met pensioen te gaan. Opleidingsniveau en een slechte gezondheid hangen niet samen met pensioenplannen, terwijl eerder onderzoek wel laat zien dat mensen met een lager opleidingsniveau en een slechte gezondheid vaker vervroegd pensioneren (Van Rijn, Robroek, Brouwer, & Burdorf, 2014; Visser, Gesthuizen, Kraaykamp, & Wolbers, 2016). De meest voor de hand liggende verklaring voor deze bevindingen is dat er binnen de huidige pensioencontext weinig mogelijkheden meer bestaan om vervroegd met pensioen te gaan. Regelingen voor vervroegde uittreding zoals de VUT zijn afgeschaft, waardoor vervroegd stoppen erg duur is geworden. Dit roept de vraag op of we de verwachte effecten van zorgtaken *wel* vinden als we kijken naar de leeftijd waarop mensen – als ze het helemaal zelf voor het zeggen hadden – met pensioen zouden willen gaan.

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
<i>Zorgtaken</i>				
Mantelzorg (j/n)	Ns			
Oppassen (j/n)	Ns			
Intensieve mantelzorg (j/n)		Ns		
Intensief oppassen (j/n)		Ns		
Intensieve mantelzorg óf intensief oppassen ^a			Ns	
Intensieve mantelzorg én intensief oppassen ^b			Ns	
Mantelzorg is zwaar (j/n) ^a				Ns
Oppassen is zwaar (j/n) ^b				Ns
<i>Controlevariabelen</i>				
Geslacht: man	Ns	Ns	Ns	Ns
Geboortjaar	+	+	+	+
Heeft een partner (j/n)	-	-	-	-
Hoger opleidingsniveau	Ns	Ns	Ns	Ns
Voltijd baan	+	+	+	+
Matige/ slechte gezondheid (j/n)	Ns	Ns	Ns	Ns
Betaald werk is zwaar (j/n) ^b	Ns	-	-	Ns
Doet vrijwilligerswerk (j/n)	Ns	Ns	Ns	Ns

Tabel 2: Voorspellers van geplande pensioenleeftijd

In de modellen wordt er gecontroleerd voor de sector waarin de respondent werkzaam is. Een “+” geeft aan dat er een positieve samenhang is tussen de bestudeerde variabele en de geplande pensioenleeftijd ($p < .05$); een “-” wijst op een negatief verband ($p < .05$); “Ns” betekent dat het effect niet statistisch significant is.

^a Het gaat hierbij om de som van intensieve mantelzorg en intensief oppassen. De referentiegroep betreft mensen die geen/ niet-intensieve mantelzorg doen én geen/ niet-intensieve oppasactiviteiten.

^b Het gaat hier om dummy variabelen, waarbij 1 = tamelijk/ erg zwaar.

We richten ons nu op de *pensioenwensen*. Als de oudere werknemers het helemaal zelf voor het zeggen hadden, dan zouden ze veel eerder dan hun verwachte pensioenleeftijd met pensioen gaan. De gemiddelde gewenste pensioenleeftijd in de onderzoeksgroep is 63,3 jaar. Voor bijna 60 procent van de deelnemers is de gewenste pensioenleeftijd lager dan 65 jaar. Voor slechts 4 procent van de deelnemers is de gewenste pensioenleeftijd 67 jaar of hoger. Is het nu zo dat oudere werknemers die zorgtaken hebben eerder met pensioen wensen te gaan dan degenen die geen zorgtaken

hebben? Om deze vraag te onderzoeken zijn eveneens diverse multivariate regressiemodellen geschat volgens dezelfde systematiek als hierboven beschreven (Tabel 3).

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
<i>Zorgtaken</i>				
Mantelzorg (j/n)	Ns			
Oppassen (j/n)	Ns			
Intensieve mantelzorg (j/n)		Ns		
Intensief oppassen (j/n)		Ns		
Intensieve mantelzorg óf intensief oppassen ^a			Ns	
Intensieve mantelzorg én intensief oppassen ^a			-	
Mantelzorg is zwaar (j/n)				-
Oppassen is zwaar (j/n)				Ns
<i>Controlevariabelen</i>				
Geslacht: man	-	-	-	-
Geboortjaar	-	-	-	-
Heeft een partner (j/n)	-	-	-	-
Hoger opleidingsniveau	+	+	+	+
Voltijd baan	+	+	+	+
Matige/ slechte gezondheid (j/n)	-	-	-	-
Betaald werk is zwaar (j/n)	-	-	-	-
Doet vrijwilligerswerk (j/n)	+	+	+	+

Tabel 3: Voorspellers van gewenste pensioenleeftijd

In de modellen wordt er gecontroleerd voor de sector waarin de respondent werkzaam is. Een “+” geeft aan dat er een positieve samenhang is tussen de bestudeerde variabele en de gewenste pensioenleeftijd ($p < .05$); een “-” wijst op een negatief verband ($p < .05$); “Ns” betekent dat het effect niet statistisch significant is.

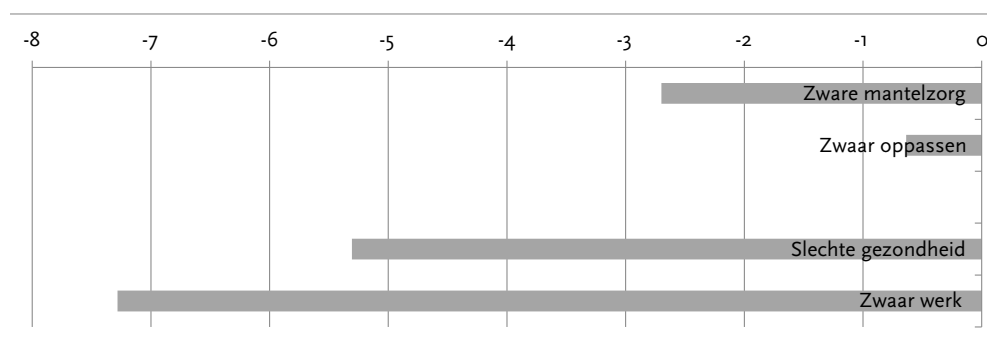
^a Het gaat hierbij om de som van intensieve mantelzorg en intensief oppassen. De referentiegroep betreft mensen die geen/ niet-intensieve mantelzorg doen én geen/ niet-intensieve oppasactiviteiten.

^b Het gaat hier om dummy variabelen, waarbij 1 = tamelijk/ erg zwaar.

De resultaten in Model 1 laten zien dat het doen van mantelzorg of oppassen op kleinkinderen op zich niet samenhangt met pensioenwensen (brede definitie). Zien we wel effecten van mantelzorg en oppassen wanneer we kijken naar de mensen die de activiteiten intensief (d.w.z., dagelijks of meerdere keren per week) vervullen? De resultaten voor deze analyses worden gerapporteerd in Model 2. Voor mantelzorg wijzen de resultaten in de verwachte richting, al is het effect klein en net niet statistisch signifi-

cant wanneer een significantieniveau van 5% wordt gehanteerd. Degenen die intensief mantelzorg verlenen willen iets eerder stoppen met werken (bijna twee maanden eerder) dan degenen die geen of niet-intensieve mantelzorg verlenen. Voor intensief oppassen wordt er geen samenhang met pensioenwensen gevonden. In Model 3 wordt nagegaan in hoeverre het combineren van betaald werk met één of twee intensieve zorgtaken maakt dat er een wens bestaat om eerder te stoppen. De resultaten laten zien dat ouderen die betaalde arbeid combineren met intensieve mantelzorg én intensief oppassen, relatief vroeg met pensioen willen gaan. Ze wensen gemiddeld genomen ruim zeven maanden eerder te stoppen dan degenen die beide activiteiten niet of niet-intensief doen. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat het gaat om een kleine groep mensen (1 procent van de steekproef). In Model 4 wordt gekeken naar de ervaren zwaarte van de zorgtaken. De resultaten laten zien dat degenen die zware mantelzorg verlenen op jongere leeftijd met pensioen wensen te gaan dan degenen die dit niet doen. Voor oppassen wordt dit effect niet gevonden. Daarnaast laten de resultaten zien dat mannen, jongere geboortecohorten, degenen met een partner en lager opgeleiden relatief vroeg willen stoppen met werken als ze het helemaal zelf voor het zeggen hadden. Ook degenen met een kleine deeltijdbaan en zwaar werk willen eerder met pensioen dan degenen die voltijds werken of geen zwaar werk verrichten.

In Figuur 2 worden de effecten weergegeven in termen van maanden dat de oudere werknemers die zware zorgactiviteiten doen eerder willen stoppen met werken dan degenen die geen of niet-zware zorgactiviteiten doen. Ter vergelijking worden ook de effecten gepresenteerd van het hebben van een slechte gezondheid en een zware baan. De cijfers zijn gebaseerd op de geschatte effecten in Model 4 van Tabel 3. De figuur laat zien dat de effecten van gezondheid en baankwaliteit aanzienlijk sterker zijn dan het effect van zware mantelzorg. Oudere werkenden met een slechte gezondheid willen ruim vijf maanden eerder met pensioen gaan dan degenen met een goede gezondheid. Een zware baan hangt samen met de wens om zeven maanden eerder te stoppen. Mensen die zware mantelzorg doen willen gemiddeld genomen bijna drie maanden eerder met pensioen gaan, dan degenen die dit niet doen.



Figuur 2: Effecten van ervaren zwaarte van zorgactiviteiten, gezondheid en werkkwaliteit op gewenste pensioenleeftijd (in maanden, gebaseerd op Model 4 van Tabel 3)

Noot: Bij de variabelen mantelzorg, oppassen en werk verwijst de term “zwaar” naar activiteiten die als tamelijk/ erg zwaar worden ervaren. Bij gezondheid gaat het om mensen met een matige/ slechte gezondheid.

In het NIDI-onderzoek hadden de respondenten de mogelijkheid om hun ervaringen ten aanzien van doorwerken en pensionering ook in eigen woorden te beschrijven. Een aantal respondenten schrijft over zorgtaken in relatie tot langer doorwerken. Zij wijzen hierbij op de spanning die zij ervaren tussen de leeftijd waarop ze zouden willen stoppen met werken en de leeftijd waarop dat financieel mogelijk is. Ook wordt er door enkelen gewezen op de druk vanuit de maatschappij om verschillende activiteiten te vervullen. De citaten in Box 1 illustreren dit krachtenveld.

“Afgelopen jaar is bij mijn vrouw Alzheimer vastgesteld op 57-jarige leeftijd. Daarom zie ik het niet zitten om tot mijn pensioenleeftijd te werken. Maar wanneer ik het beste kan stoppen? Het heeft dan ook veel financiële consequenties” (Leerkracht, Man, 61 jaar, werkt 35 uur per week en verleent 10 uur per week mantelzorg, zou met 62 willen stoppen, verwacht door te werken tot 66 en 8 maanden).

“Werken altijd leuk gevonden, door lichamelijke klachten en zware mantelzorg zou eerder stoppen met werken wenselijk zijn, als dat financieel haalbaar is. Ook omdat mijn partner al met pensioen is. Bovendien is mantelzorg voor familie op dit moment zwaar.” (Secretaresse, Vrouw, 62 jaar, werkt 24 uur per week, verleent 4 uur per week mantelzorg en past 4 uur per week op de kleinkinderen, zou met 65 willen stoppen, verwacht door te werken tot 67).

“Als medewerker in de zorg kan ik pas laat pensioen opbouwen, op 24-jarige leeftijd ging ik parttime werken ivm kinderen. Daarna ontbraken financiële middelen om pensioen op te bouwen. Als ik stop met werken dan heb ik 50 jaar hard gewerkt en weinig op kunnen bouwen aan pensioen. Het voelt onrechtvaardig om zo lang te moeten werken. Er is ook druk om in te zetten voor zorg voor ouders en kleinkinderen. Zijn wij de sandwich-generatie?” (Maatschappelijk werker, Vrouw, 62 jaar, werkt 40 uur per week, verleent 6 uur per week mantelzorg en past 2 uur per week op de kleinkinderen en besteedt 9 uur per week aan vrijwilligerswerk, zou met 62 willen stoppen, verwacht door te werken tot 66 en 3 maanden).

“Ik begrijp niet dat de AOW-leeftijd 67 jaar is. Voor sommige beroepen is dat fysiek of mentaal niet vol te houden. Ik ben ook mantelzorger voor mijn vader en te contactpersoon voor mijn demente moeder, dat kan ik niet volhouden als ik moet doorwerken tot 67 jaar. Ik probeer mijn conditie op peil te houden, maar door stress is dat lastig!” (Huisarts-ondersteuner, Vrouw, 62 jaar, werkt 28 uur per week, verleent 8 uur per week mantelzorg, had met 60 willen stoppen, verwacht door te werken tot 67).

Box 1: Citaten over rolcombinaties, pensioenplannen en pensioenwensen

Conclusie en discussie

De afgelopen jaren zijn er in het licht van de vergrijzende bevolking en de verwachte implicaties daarvan voor de arbeidsmarkt en sociale zekerheid ingrijpende beleidsmaatregelen getroffen om langer doorwerken te stimuleren. Niet alleen in termen van betaald werk, maar ook op andere vlakken wordt er in de huidige participatiesamenleving verwacht dat mensen een bijdrage leveren. Zowel binnen de politiek als daarbuiten is sprake van bezorgdheid over de verenigbaarheid van beide beleidslijnen. In dit paper richten we ons op oudere werknemers (zestigplus) en gaan we na hoe het zit met hun participatie in onbetaalde zorgactiviteiten en de samenhang daarvan met hun ideeën over pensionering.

Uit het NIDI Pensioen Panel 2015 komt naar voren dat 67 procent van de zestigplussers naast de betaalde baan op enigerlei wijze informele zorg verleent (mantelzorg of oppassen op kleinkinderen). Dit kan uiteenlopen van (bijna) dagelijks tot incidenteel. Zo’n 18 procent van de zestigplussers

in het onderzoek is meerdere keren per week actief als mantelzorger of oppas voor de kleinkinderen. Ongeveer één op de vijf ervaart het zorg verlenen als zwaar. Uit het hier gerapporteerde onderzoek komt verder naar voren dat het hebben van zorgtaken naast de betaalde baan geen invloed heeft op de *plannen* die oudere werknemers hebben ten aanzien van pensionering. Dit werd niet op voorhand voorzien, maar is niet onlogisch gezien het feit dat de deur richting een (financieel aantrekkelijk) vroeg-pensioen gesloten is voor de huidige generaties oudere werknemers.⁴

In het onderzoek is niet alleen naar de pensioenplannen, maar ook naar de pensioenwensen van de oudere werknemers gevraagd. We zien daar dat (mantel)zorgtaken samenhangen met de *wensen* die oudere werknemers hebben ten aanzien van pensionering. Oudere werknemers die intensieve of zware mantelzorg verlenen wensen relatief vroeg met pensioen te gaan, al is het effect relatief gering. Dit suggereert dat er sprake is van 'role strain' onder deze intensieve mantelzorgers. Voor deze kleine groep oudere werknemers lijkt er een spanning te bestaan tussen de wens om te stoppen en de financiële noodzaak tot doorwerken.

Toekomstig onderzoek

Bij de interpretatie van de resultaten is het belangrijk om in acht te nemen dat de gewenste pensioenleeftijd van de onderzochte oudere werknemers (63,3 jaar) in zijn algemeenheid aanzienlijk lager is dan de geplande pensioenleeftijd (65,8 jaar), die ook weer iets lager ligt dan de voor hen geldende AOW-leeftijd (66,5 jaar). De bestudeerde zestigplussers behoren tot de cohorten die hun ideeën over pensionering aanzienlijk hebben moeten aanpassen tijdens het afgelopen decennium. Zij moeten langer doorwerken dan dat ze lange tijd hebben voorzien.

Een ander aspect waarmee rekening gehouden moet worden bij de interpretatie van de studieresultaten, is dat het mogelijk is dat de mate waarin mensen betrokken zijn bij intensieve onbetaalde zorgactiviteiten en de effecten op arbeidsmarktkeuzes zijn onder- of oververtegenwoordigd in het NIDI Pensioen Panel. Het eerste is het geval als mensen die erg zwaar belast zijn geneigd zijn om een vragenlijst niet in te vullen, of als mensen die erg veel combinatiedruk ervaren hun betaalde baan al hebben opgegeven en daardoor niet binnen de steekproef van werkende zestigplussers vallen. Het tweede is het geval als mensen die erg zwaar belast zijn juist graag hun mening kwijt willen over dit onderwerp. Verder is een beperking van de data dat het geen representatieve afspiegeling vormt van de gehele Nederlandse economie. Ook is er geen informatie beschikbaar over de verwachte duur van de zorgactiviteiten, terwijl dit mogelijk wel van belang is voor keuzes omtrent stoppen met werken.

Er zijn in dit onderzoek geen aanwijzingen gevonden dat betrokkenheid bij informele zorg (mantelzorg en oppassen) van invloed is op de pensioenplannen van de werkende zestigplussers. Vanwege de cross-sectionele aard van de data is thans nog geen informatie beschikbaar over de feitelijke timing van de pensionering. Uit eerder onderzoek blijkt dat pensioenplannen een tamelijk goede voorspeller zijn voor uiteindelijk gedrag

(Henkens & Tazelaar, 1997; Solem et al., 2016), al blijft het de vraag in hoeverre dit ook het geval is in een context gericht op langer doorwerken. De discrepantie tussen pensioenplannen en –wensen doet vermoeden dat er in zijn algemeenheid, maar zeker onder intensieve mantelzorgers, behoefte bestaat om eerder te stoppen met werken. Een belangrijke vraag voor toekomstig onderzoek is hoe de werkelijke latere loopbaan van deze intensieve mantelzorgers zich gaat ontfouwen. Doen ze aanpassingen in hun werk? Stoppen ze uiteindelijk toch vervroegd met werken? En wanneer er geen aanpassingen plaatsvinden: in hoeverre heeft dit consequenties voor hun fysieke en mentale welbevinden? Longitudinale data waarin oudere werknemers gevolgd worden in de tijd, zouden een antwoord kunnen geven op deze vragen.

Implicaties voor de HRM-praktijk

Dat zestigplussers naast hun werk ook nog zorgtaken hebben, is allereerst uitzonderlijk. De groep die werk combineert met intensieve zorgtaken is echter aanzienlijk kleiner: in dit onderzoek ongeveer één op de acht 60-plus werknemers. Ongeveer één op de vijf werknemers met zorgtaken ervaart die zorg als (erg) zwaar. Onderzoek van Plaisier, Broese van Groenou en Keuzenkamp (2015) laat zien dat de zwaarte van de zorgrol een belangrijke voorspeller is van een werk-privé disbalans. Waar een goede combinatie tussen werk en privé energie geeft en productiviteit, motivatie en betrokkenheid van werknemers bevordert, kan een disbalans in negatieve zin van invloed zijn op het welzijn en de gezondheid van de werknemer en het functioneren op het werk. Het is voor de HRM-praktijk dus van belang om zicht te hebben op werknemers waarbij overbelasting door een combinatie van werk en (mantel)zorg op de loer ligt. Signaleren en bespreekbaar maken van overbelasting is een belangrijke eerste stap. Uit onderzoek blijkt dat alleen al het bespreekbaar maken van de situatie de combinatiestress vermindert (Tolkacheva & Broese van Groenou, 2014), maar ook dat leidinggevendenden vaak niet weten of zij werknemers hebben die mantelzorger zijn (de Boer, Broese van Groenou, & Keuzenkamp, 2010). Dit betekent dat veel werkende mantelzorgers onbekend zijn. Hier valt dus nog winst te boeken.

In een volgende stap kan worden nagegaan of en hoe de belasting kan worden gereduceerd of gereguleerd. Een belangrijk punt van aandacht in dit kader is dat de zorgrol vaak minder speling biedt dan de werkrol. De zorgtaak kan vaak niet makkelijk naar believen van de mantelzorger worden ingekrompen. Ook is de mantelzorger vaak niet vrij in het bepalen van de plek en het moment waarop de zorg uitgevoerd wordt. Vooral als zich een acute zorgvraag voordoet, is deze vaak weinig flexibel (Matijssen, Van Echtelt, & de Boer, 2016). In welke richting naar oplossingsmogelijkheden gezocht kan worden hangt af van zowel de aard van de te verlenen zorg (duur, intensiteit, voorspelbaarheid) als het werk (o.a. plaats- en tijdgebondenheid). HRM kan hierbij gebruik maken van zowel formele als meer informele regelingen om de werknemer te ontlasten.

De huidige verlofwetgeving kent verschillende regelingen die de combinatie werk en mantelzorg kunnen versoepelen, zoals kort- en langdurend

zorgverlof en calamiteitenverlof. Uit onderzoek van Tolkacheva en Broese van Groenou (2014) blijkt echter dat er relatief weinig gebruik gemaakt wordt van dit type verlof. Ongeveer 20 procent van de mantelzorgende werknemers heeft behoefte aan zorgverlof, maar maakt er geen gebruik van. De belangrijkste redenen om geen zorgverlof op te nemen zijn gerelateerd aan het werk zelf (werk laat het volgens mantelzorger niet toe), aan de financiële haalbaarheid en aan onbekendheid met regelingen.

Informele of bedrijfsspecifieke regelingen zijn over het algemeen gericht op het vergroten van de interne flexibiliteit. Voorbeelden van interne flexibiliteit zijn thuiswerken, flexibele werktijden, en (tijdelijke) werktijd vermindering. Van dit soort regelingen wordt aangenomen dat het werknemers beter in staat stelt om werk- en zorgtaken te combineren, doordat zij meer zeggenschap hebben over hun werktijden en werklocatie. Eerder onderzoek doet vermoeden dat interne flexibiliteit vooral soelaas biedt in kortdurende zorgsituaties, wanneer intensieve zorg verleend wordt, en dat vooral werknemers die met een langdurig dienstverband en vaste aanstelling hiervan profiteren (Mattijsen et al., 2016; Tolkacheva & Broese van Groenou, 2014).

Met name in meer langdurige zorgsituaties kan behoefte ontstaan aan werktijdvermindering of geheel stoppen met werken. Met het verdwijnen van vervroegd pensioen is de flexibiliteit in het uittredeproces echter behoorlijk afgenomen. Uit het hier gerapporteerde onderzoek blijkt dat bij veel oudere werknemers een sterke wens bestaat om ruim voor hun AOW-leeftijd te stoppen met werken. De discrepantie tussen wens en werkelijkheid zien we ook sterk bij mantelzorgers. Ongeacht gezondheid en belasting door mantelzorg verwacht men gemiddeld pas op 66-jarige leeftijd met pensioen te kunnen. Dit staat in groot contrast met een gewenste pensioenleeftijd die tweeënehalf jaar lager ligt. Mogelijkheden voor deeltijdpensioen – die in veel pensioenregelingen worden geboden – worden nog weinig gebruikt. Een interessante vraag in dit kader is of dit ligt aan het feit dat deze mogelijkheid bij veel mensen nog onvoldoende bekend is, of dat de (financiële) condities in de huidige context te onaantrekkelijk zijn om er gebruik van te maken. Met name het eerste punt kan aanknopingspunten bieden voor de HRM-praktijk.

SUMMARY

The Dutch government expects from its citizens that they remain employed until older ages. At the same time individuals are expected to contribute to society by engaging in unpaid care activities. This can result in role strain. *The question is: to what extent do older workers who combine paid work and unpaid care activities have a tendency to withdraw from the labor market relatively early?* To investigate this question data collected in 2015 among almost 6.800 employees age 60 years and older are analyzed. The results show that engagement in unpaid care – informal care for family/friends and looking after grandchildren – does not affect the plans that older employees have regarding retirement. We do see a relationship with retirement preferences. Older workers who provide intensive or heavy care prefer to retire relatively early, although the effect is small. It should be mentioned that, in general, retirement preferences are still reflecting an early retirement culture. The average preferred retirement age is 63,3 years, while the planned retirement age at this moment is 65,8 years. These results should be seen in light of the rapidly changing retirement landscape.

Eindnoten

1. In een recent rapport van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) getiteld 'Concurrentie tussen mantelzorg en betaald werk' (Josten & de Boer, 2015), komen de twee tegenstrijdige beelden over de combinatie van betaalde arbeid en (mantel)zorg ook aan bod. De auteurs stellen dat het Nederlandse overheidsbeleid uitgaat van het complementariteit principe: er is een onbenut potentieel aan menskracht in de samenleving dat ingezet kan worden.
2. Het geboortecohort 1950 is uitgesloten aangezien dit cohort zeer dicht voor het pensioen staat en mogelijk vooruitlopend op de pensionering alvast aan vervangende activiteiten is begonnen. Ook is het cohort uit 1950 deels tijdens de dataverzameling met pensioen gegaan.
3. Er is in onze gegevens helaas geen informatie beschikbaar over de mate van vrijwilligheid van het doen van mantelzorg.
4. In de huidige pensioencontext is vervroegd stoppen met werken nog wel mogelijk, maar daar zijn aanzienlijke kosten aan verbonden. Ieder jaar dat men eerder stopt met werken betekent een korting op het pensioen van wel 6 tot 8 procent. Vanuit de wetenschappelijk literatuur is er bekend dat financiële middelen een belangrijk rol spelen in de plannen die mensen maken voor pensionering (Fisher et al., 2016).

Literatuur

- Carr, D.C., & Kail, B.L. (2013). The influence of unpaid work on the transition out of full-time paid work. *The Gerontologist*, 53(1), 92-101. doi: 10.1093/geront/gns080
- De Boer, A. (2017). *Wie maakt het verschil? Sociale ongelijkheid in condities en consequenties van informele hulp*. Den Haag/Amsterdam: Sociaal en Cultureel Planbureau/Vrije Universiteit.
- De Boer, A., Broese van Groenou, M., & Keuzenkamp, S. (2010). Belasting van werkende mantelzorgers. *TSG*, 88(6), 313-319.
- De Boer, A., Broese van Groenou, M., & Timmermans, J. (2009). *Mantelzorg. Een overzicht van de steun van en aan mantelzorgers in 2007*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- De Klerk, M., Gilsing, R., & Timmermans, J. (2010). *Op weg met de wmo. Evaluatie van de wet maatschappelijke ondersteuning 2007-2009*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- De Preter, H., Van Looy, D., & Mortelmans, D. (2013). Individual and institutional push and pull factors as predictors of retirement timing in europe: A multilevel analysis. *Journal of Aging Studies*, 27(4), 299-307. doi: 10.1016/j.jaging.2013.06.003
- DNB. (2015). Jaargegevens individuele pensioenfondsen 2015. Retrieved 22-2-2017, from De Nederlandsche Bank <https://www.dnb.nl/statistiek/statistieken-dnb/financiele-instellingen/pensioenfondsen/gegevens-individuele-pensioenfondsen/index.jsp>
- Fisher, G.G., Chaffee, D.S., & Sonnega, A. (2016). Retirement timing: A review and recommendations for future research. *Work, Aging and Retirement*, 2(2), 230-261. doi: 10.1093/workar/waw001
- Hank, K., & Stuck, S. (2008). Volunteer work, informal help, and care among the 50+ in europe: Further evidence for 'linked' productive activities at older ages. *Social Science Research*, 37(4), 1280-1291. doi: 10.1016/j.ssresearch.2008.03.001
- Henkens, K., & Tazelaar, F. (1997). Explaining retirement decisions of civil servants in the netherlands. *Research on Aging*, 19, 139-173. doi: 10.1177/0164027597192001
- Josten, E.J.C., & de Boer, A.H. (2015). *Concurrentie tussen mantelzorg en betaald werk*: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Lancee, B., & Radl, J. (2012). Social connectedness and the transition from work to retirement. *The Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*. doi: 10.1093/geronb/gbs049
- Lilly, M.B., Laporte, A., & Coyte, P.C. (2010). Do they care too much to work? The influence of caregiving intensity on the labour force participation of unpaid caregivers in canada. *Journal of health economics*, 29(6), 895-903.
- Mattijssen, L., Van Echtelt, P., & de Boer, A. (2016). Arbeid en mantelzorg op een flexibele arbeidsmarkt. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 32(3), 248-265.
- Plaisier, I., Broese van Groenou, M.I., & Keuzenkamp, S. (2015). Combining work and

informal care: The importance of caring organisations. *Human Resource Management Journal*, 25(2), 267-280.

- Rozario, P.A., Morrow-Howell, N., & Hinterlong, J.E. (2004). Role enhancement or role strain: Assessing the impact of multiple productive roles on older caregiver well-being. *Research on Aging*, 26(4), 413-428. doi: 10.1177/0164027504264437
- Solem, P.E., Syse, A., Furunes, T., Mykletun, R.J., De Lange, A., SCHAUFELI, W., & Ilmarinen, J. (2016). To leave or not to leave: Retirement intentions and retirement behaviour. *Ageing and Society*, 36(02), 259-281.
- Tolkacheva, N.V., & Broese van Groenou, M.I. (2014). Wat heeft de werkgever eraan? Een literatuurstudie naar de kosten en baten van 'mantelzorgvriendelijk beleid' in arbeidsorganisaties: Rapport in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Amsterdam: VU.
- Tweede Kamer. (2012/13). Kamerbrief arbeid en zorg. Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden. *vergaderjaar 2012/2013*(32855, nr 2.).
- Van Rijn, R.M., Robroek, S.J.W., Brouwer, S., & Burdorf, A. (2014). Influence of poor health on exit from paid employment: A systematic review. *Occupational and Environmental Medicine*, 71, 295-301. doi: 10.1136/oemed-2013-101591
- Visser, M., Gesthuizen, M., Kraaykamp, G., & Wolbers, M.H.J. (2016). Inequality among older workers in the netherlands: A life course and social stratification perspective on early retirement. *European Sociological Review*. doi: 10.1093/esr/jcw013