



Pensioenverwachtingen en menselijk kapitaal

Active Aging bij overheid en onderwijs

Raymond Montizaan en Andries de Grip

Voorwoord

Deze publicatie is het resultaat van samenwerking tussen het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) van de Universiteit Maastricht en ABP te Heerlen. Nadat eerder in 2005 door deze partijen een verkennende studie rond Active Aging bij Overheid en Onderwijs (O&O) werd uitgevoerd, is in het huidige onderzoek ingezoomd op het speciale geboortecohort dat zich rond de vervaldatum van de oude prepensioenrechten bevindt. Met deze opzet wordt getracht om de elementen die langer doorwerken beïnvloeden nader in beeld te brengen en hun onderlinge belang te wegen.

De recente versoeringen van de pensioenregeling hebben voornamelijk tot doel om de toekomstige pensioenleeftijden te verhogen. Enig gevolg van de maatregelen kan nu reeds worden afgelezen uit het feit dat werknemers later met pensioen verwachten te gaan dan enkele jaren geleden. Toch is succes niet zondermeer gegarandeerd. Indien de productiviteit of het werkplezier van de werknemers sterk zou dalen als gevolg van de verlenging van hun werkzame periode, zal de effectiviteit van de overheidsmaatregelen beperkt blijven. Naast de opgelegde financiële motieven om langer door te werken is het van belang, dat werknemers mogelijkheden ervaren om zelf een geschikte vorm te geven aan het langer doorwerken. Vanuit de rol van de werkgever kan daarbij gedacht worden aan HRM-instrumenten, werkinhoudelijke aanpassingen of facilitaire zaken zoals deeltijdwerk.

De duurzame inzetbaarheid van werknemers is van groot belang voor de betaalbaarheid van de pensioenen. Dit is in de O&O sector waarvoor ABP werkt nog in versterkte mate het geval, aangezien het aandeel van oudere werknemers hier relatief groot is. Het is vanuit deze gedachte, dat ABP een actieve rol wenst te spelen met betrekking tot voorlichting, onderzoek en implementatie van Active Aging-beleid. Aan het nu gestarte cohort-onderzoek zal door het ROA en ABP door middel van periodieke monitoring een vervolg gegeven worden, zodat een valide database ontstaat, waarvan de inhoud steeds meer gebaseerd kan gaan worden op werkelijk gedrag in plaats van verwacht gedrag.

Inhoudsopgave

Inleiding	5
1 Pensioenverwachtingen van ouderen en Active Aging-beleid	7
2 Veranderingen in het pensioenstelsel, training en Active Aging	13
3 Samenvattende conclusie en aanbevelingen	18

Inleiding

In de komende decennia zal de vergrijzing van de Nederlandse beroepsbevolking grote effecten hebben op de arbeidsmarkt. De vervangingsvraag zal toenemen terwijl de arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters achterblijft. Om de grootte van de beroepsbevolking op peil te houden, proberen de overheid en sociale partners initiatieven te ontwikkelen om oudere werknemers langer aan het werk te houden. Het beleid is vooral gericht geweest op het versoberen van de prepensioenregelingen. Daarnaast wordt in steeds meer organisaties aandacht besteed aan de implementatie van leeftijdsbewust personeelsbeleid. Eerder onderzoek van het ROA, in samenwerking met ABP, toont aan dat leeftijdsbewust personeelsbeleid verschillende factoren omvat zoals de mogelijkheid voor oudere medewerkers om in deeltijd te werken, participatie in trainingen en cursussen om depreciatie van menselijk kapitaal tegen te gaan en het creëren van een werkomgeving waarin oudere werknemers zich prettig voelen¹⁾. Dit 'Active Aging' beleid gaat uit van maatwerk om zo een werkomgeving te creëren dat elk individu stimuleert om te blijven doorwerken. Voor de sector overheid en onderwijs heeft de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP) door middel van het V-model vijf onderdelen gedefinieerd die Active Aging-beleid succesvol kunnen maken 1) Verkennen van mogelijkheden om langer door te werken 2) Voorlichten van zowel werkgever als werknemer 3) Vitaliseren van werknemers (bijvoorbeeld via training) 4) Verlichting (taakbelasting aanpassen) en 5) Vertrekken (ander werk of stoppen met werken als langer doorwerken niet mogelijk is). Het eerdere ROA / ABP onderzoek toonde echter aan dat het beleid van overheid- en onderwijsorganisaties in 2005 nog onvoldoende was gericht op Active Aging.

De mate van vergrijzing in de sector overheid en onderwijs is bijzonder groot in vergelijking met andere sectoren. Hierdoor zal de verwachte vervangingsvraag als gevolg van de hoge pensioenuitstroom in deze sector de komende jaren zeer hoog zijn²⁾. Daardoor zullen ernstige knelpunten ontstaan in de personeelsvoorziening van de publieke sector. Derhalve is het van groot belang dat de werknemers in de sector overheid en onderwijs worden gestimuleerd om langer en zo productief mogelijk door te werken. Dit betekent dat niet alleen aandacht moet worden besteed aan financiële prikkels om langer door te werken, maar ook aan de rol die Active Aging-beleid zou kunnen spelen bij het stimuleren van de intrinsieke motivatie van werknemers in hun werk.

Dit rapport doet verslag van onderzoek naar de effectiviteit waarmee en de mate waarin Active Aging-beleid wordt toegepast in de overheid- en onderwijssector. Daarbij zullen de volgende onderzoeksvragen worden behandeld:

- *Stimuleert Active Aging-beleid daadwerkelijk de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers, of zijn alleen financiële prikkels tot langer doorwerken effectief?*
- *In hoeverre leidt uitstel van pensioen, bewerkstelligd door versobering van het pensioenstelsel, tot meer maatwerk van werkgevers in hun Active Aging-beleid?*
- *Zorgt de versobering van het prepensioen voor een stimulans voor investeringen in menselijk kapitaal?*

Het onderzoek is dus vooral gericht op de mogelijkheden om werknemers te vitaliseren. Echter, ook problemen bij de voorlichting en de wens om te vertrekken zullen aan de orde komen.

¹⁾ J. van Loo, A. de Grip en R. Montizaan (2005) *Active Aging bij Overheid en Onderwijs*, ROA / ABP, Maastricht / Heerlen.

²⁾ Zie ROA, (2007) *De Arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2012*, ROA-R-2007/4, Maastricht.

Voor het beantwoorden van deze onderzoeksvragen wordt gebruik gemaakt van een dataset waarin uitgebreide informatie beschikbaar is over het Active Aging-beleid, pensioenrechten en het verwachte inkomen na pensionering binnen de overheid- en onderwijssector. Het betreft een unieke combinatie van onderzoeksdata die zijn verzameld in 2007 en gekoppeld zijn aan klantdata. De data hebben betrekking op mannelijke werknemers die fulltime werkzaam zijn in de overheid- en onderwijssector en geboren zijn in de jaren 1949 of 1950. De focus op mannelijke werknemers volgt vanuit het feit dat in het algemeen mannen met de leeftijd van 56 en 57 kostwinner zijn en dat maar een kleine selectieve groep vrouwen in dit geboortecohort werkzaam is. De steekproef is verder beperkt tot mannen die minstens sinds 1997 werkzaam zijn bij de overheid en niet vallen onder afwijkende regelingen³⁾. Het voordeel van deze steekproeftrekking is dat data verzameld zijn voor een redelijk homogene groep werknemers met verschillende pensioenrechten. Werknemers die geboren zijn in 1950 hebben sinds 1 januari 2006 geen recht meer op de oude genereuze prepensioenrechten en zullen noodgedwongen langer moeten doorwerken, terwijl werknemers die geboren zijn in 1949 nog gebruik kunnen maken van de oude regelingen.

De dataverzameling bestaat uit twee fasen. Allereerst hebben alle mannen die zijn geboren in 1949 en 1950 een brief van ABP ontvangen met daarin het verzoek om deel te nemen aan het onderzoek en hun e-mailadres op te sturen. In de tweede fase zijn de mensen die hun e-mailadres hebben toegestuurd benaderd via een mail met daarin een link naar de internetenquête. De uiteindelijke bruikbare respons bedroeg 7.019, waarvan 3.692 mannen die geboren zijn in 1950 en 3.327 mannen die geboren zijn in 1949.

De schok die de afschaffing van de FPU-regeling teweeg brengt, is uitermate relevant voor onderzoek naar het effect van financiële prikkels en Active Aging-beleid op het pensioengedrag, omdat het de mogelijkheid biedt causale verbanden vast te stellen⁴⁾. Dit is doorgaans moeilijk omdat het onduidelijk is of de anticipatie van werknemers op een bepaalde pensioenleeftijd hun houding ten opzichte van Active Aging-beleid beïnvloedt, of dat Active Aging-beleid juist leidt tot uitstel van pensionering. Trainingsparticipatie kan bijvoorbeeld gestimuleerd worden doordat werknemers later met pensioen gaan, maar het volgen van training kan ook de oorzaak zijn van uitstel van pensionering. In dit onderzoek ligt het causale verband echter vast. Werknemers die zijn geboren in 1950 hebben andere pensioenrechten als gevolg van de afschaffing van de FPU in 2006 dan werknemers die geboren zijn in 1949. Hierdoor zijn wij in staat om het causale effect te meten van financiële prikkels op de verwachte pensioenleeftijd, het trainingsgedrag en de houding van werknemers ten opzichte van Active Aging-beleid. Daarnaast kan worden vastgesteld in hoeverre werkgevers meer maatwerk zijn gaan bieden: *Worden werknemers die langer moeten doorwerken meer gemotiveerd door hun werkgever?* Daartoe zijn in het onderzoek uitgebreid vragen gesteld over het personeelsbeleid en ouderenbeleid van de organisatie waarin de respondenten werkzaam zijn.

Het vervolg van dit rapport bestaat uit twee hoofdstukken waarin de belangrijkste resultaten worden geanalyseerd voor de gehele overheid- en onderwijssector⁵⁾. In het eerste hoofdstuk zal aandacht worden besteed aan de pensioenverwachtingen en in welke mate Active Aging-beleid daadwerkelijk kan bijdragen aan langer doorwerken.

Specifiek wordt gekeken naar de tevredenheid van werknemers over het personeelsbeleid van overheid- en onderwijsorganisaties. In het tweede hoofdstuk zal door gebruik van het experimentele karakter van de data worden onderzocht wat het effect is van de afschaffing van de FPU op de werkhouding van werknemers, de investeringen in menselijk kapitaal en de implementatie van Active Aging-beleid.

1 Pensioenverwachtingen van ouderen en Active Aging-beleid

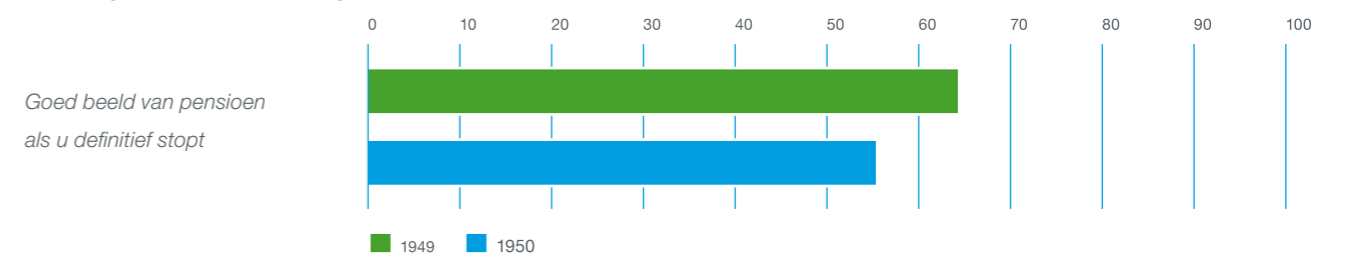
Verwachte pensioenleeftijd

Op 1 januari 2006 is een nieuw pensioensysteem geïntroduceerd binnen de overheid- en onderwijssector. Werknemers die geboren zijn in 1949 en sinds 1 april 1997 continu hebben gewerkt bij een organisatie die is aangesloten bij ABP, behouden hun oude prepensioenrechten. Dit betekent dat bij een 40-jarig dienstverband deze werknemers op een leeftijd van 62 jaar en 3 maanden tegen een vervangingsratio van 70% van hun middelloon met pensioen kunnen. Werknemers die geboren zijn in 1950 en de werknemers die geboren zijn in 1949 en de afgelopen 10 jaar niet continu gewerkt hebben in de publieke sector, vallen daarentegen onder het nieuwe ABP KeuzePensioensysteem. Dit nieuwe flexibele systeem is minder genereus bij vervroegd pensioneren waardoor werknemers langer zullen moeten doorwerken om de oude norm van een vervangingsratio van 70% te behalen. Daarnaast worden in het ABP KeuzePensioensysteem sterkere impulsen gegeven om langer door te werken dan in het oude prepensioensysteem. Het jaarlijkse pensioeninkomen is hoger als men later uittreedt. Dit betekent dat de vervangingsratio van 70% in principe voor mensen met een ABP KeuzePensioen niet meer van belang is, maar dat werknemers zelf kunnen kiezen om tegen een lagere of hogere ratio eerder of later uit te treden.

Wat is het effect van de veranderingen in het pensioensysteem op de pensioenverwachtingen van werknemers die geboren zijn in 1949 of 1950. Figuur 1 laat zien dat mensen die geboren zijn in 1950 minder vaak een goed beeld hebben van het pensioen dat zij zullen krijgen als zij stoppen met werken dan de mensen die nog de oude pensioenrechten hebben.

Figuur 1

Percentage werknemers dat een goed beeld van het pensioen heeft als men stopt met werken



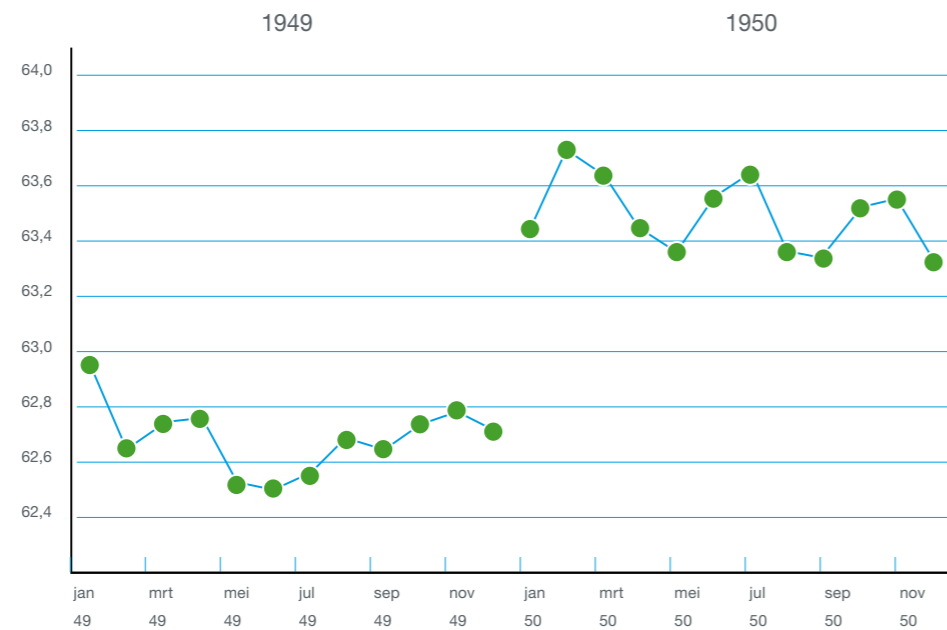
³⁾ Mensen die vallen onder een FLO-regeling zoals degenen die werkzaam zijn bij de politie, brandweer of ambulancedienst evenals militair personeel, blijven in dit onderzoek buiten beschouwing.

⁴⁾ Daarbij dient wel te worden opgemerkt dat de schok door de sociale partners is verzacht door overgangsregelingen te treffen.

⁵⁾ Voor deze rapportage is gekozen om geen nader onderscheid te maken tussen de subsectoren binnen overheid en onderwijs. Echter, op basis van de verzamelde data is het mogelijk om op subsectorniveau analyses uit te voeren. Daarnaast zijn de subsectoren wel meegenomen in de regressieanalyses op trainingsparticipatie, werkmotivatie en bereidheid om deel te nemen aan cursussen. De regressieresultaten verschillen echter weinig over de verschillende subsectoren.

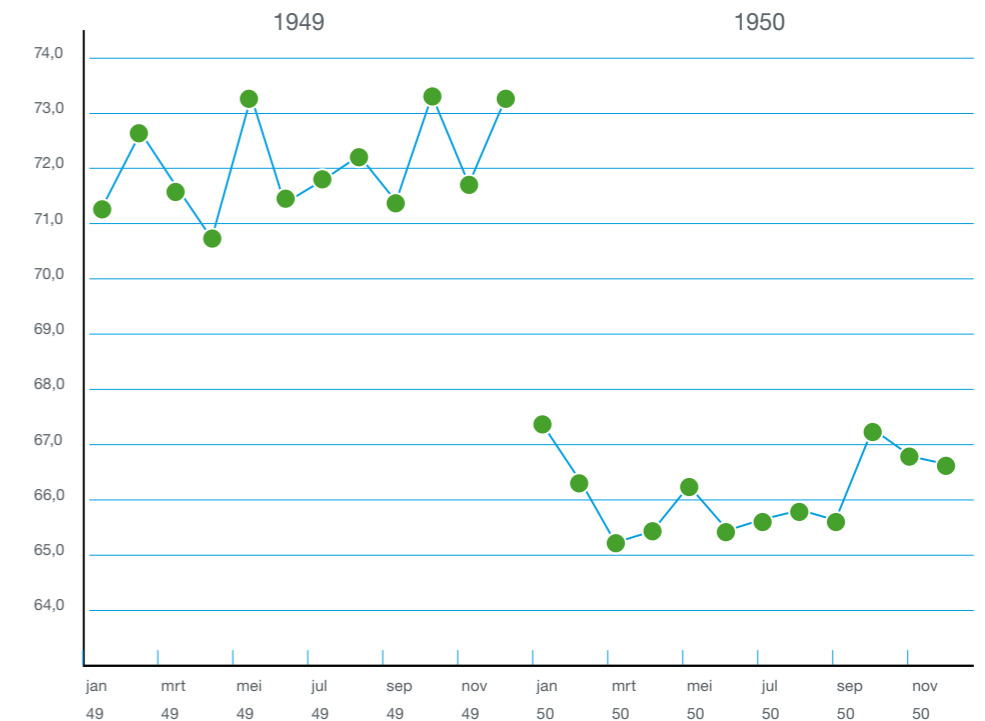
Zoals blijkt uit figuur 2 verwachten werknemers die nog steeds recht hebben op de oude prepensioenrechten uit te treden als zij 62 jaar en 6 maanden zijn. Werknemers die zijn geboren in 1950 verwachten daarentegen gemiddeld genomen uit te treden als zij 63 jaar en 5 maanden zijn. De gemiddelde werknemer die geboren is in 1950 verwacht op deze leeftijd een pensioeninkomen te ontvangen tegen een vervangingsratio van ongeveer 70%. Daarnaast verwachten relatief veel werknemers die vallen onder het ABP KeuzePensioen dat zij zullen uittreden op 65-jarige leeftijd. Zeer opvallend is de breuk in de verwachte uittredleeftijd rond de geboortedatum van 1 januari 1950. Dit laat zien dat werknemers die werkzaam zijn bij de overheid of het onderwijs goed op de hoogte zijn van de verandering in het pensioenstelsel. Dit ondanks het feit dat werknemers die zijn geboren in 1950 aangeven dat zij een minder goed beeld hebben van hun pensioen dan de groep die is geboren in 1949.

Figuur 2
Verwachte uittredleeftijd



Figuur 3 laat de verwachte pensioenuitkering op 62-jarige leeftijd zien. De figuur is gebaseerd op de volgende onderzoeksvraag: *Stel u zou met 62 jaar met pensioen gaan, hoe hoog denkt u dat uw pensioenuitkering dan zal zijn?* Ook hier blijkt dat werknemers een vrij goed beeld hebben van hun pensioenrechten. De verwachte pensioenuitkering voor beide groepen ligt zeer dicht bij de feitelijke pensioenuitkering van een gemiddelde werknemer op 62-jarige leeftijd. Werknemers die nog recht hebben op prepensioen verwachten dat zij op 62-jarige leeftijd met pensioen kunnen tegen een vervangingsratio van ongeveer 72%. Werknemers die onderhevig zijn aan het ABP KeuzePensioensysteem verwachten te kunnen uittreden tegen een vervangingsratio van ongeveer 66% als zij 62 jaar zijn. Opmerkelijk is wel dat werknemers blijven uitgaan van de oude norm van een vervangingsratio van 70% van hun huidige loon. In de praktijk zal deze ratio echter niet worden gehaald.

Figuur 3
Verwachte pensioenuitkering op 62-jarige leeftijd (in procenten van het huidige netto looninkomen)



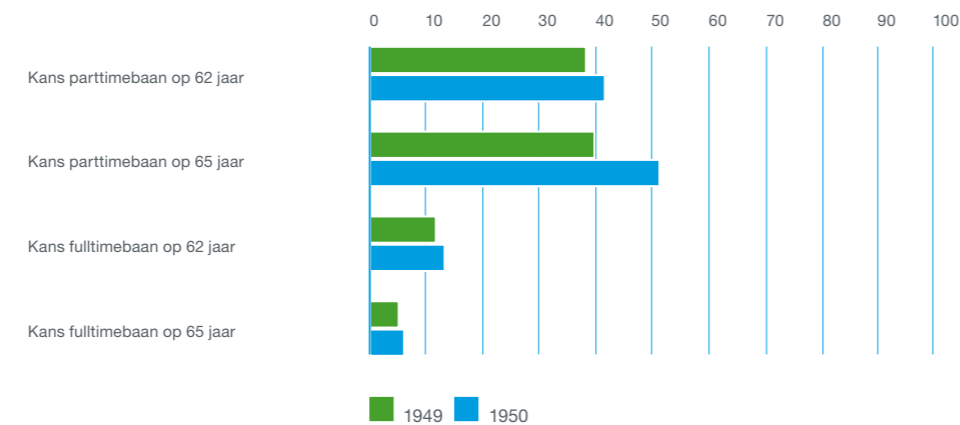
Werknemers hoeven zich niet volledig uit de arbeidsmarkt terug te trekken, maar kunnen ook besluiten om in deeltijd door te blijven werken. De mogelijkheid van deeltijdpensioen is speciaal geïntroduceerd om gefaseerde pensionering mogelijk te maken, waardoor werknemers meer bereid zouden zijn om langer door te werken. Anderzijds is het echter ook mogelijk dat werknemers die langer moeten doorwerken als gevolg van de verandering in het pensioenstelsel, deeltijdpensioen en/of deeltijdwerk zullen gebruiken om alsnog eerder uit te treden tegen zo laag mogelijke kosten.

Figuur 4 toont de door werknemers verwachte kans op een fulltime of parttime op 62- en 65-jarige leeftijd. De figuur laat zien dat veel werknemers verwachten dat ze op beide leeftijden vooral in deeltijd zullen werken. De kans op een fulltime baan is beduidend lager en neemt af met de leeftijd. Een ander opvallend resultaat is dat zowel de verwachte kans op een fulltime als op een parttime op 62- en 65-jarige leeftijd hoger is voor werknemers die zijn geboren in 1950. De kans op parttimewerk op 65-jarige leeftijd is 40% voor mensen die in 1949 zijn geboren en nog recht hebben op FPU. Voor mensen die geboren zijn in 1950 is de kans op een parttimebaan op 65-jarige leeftijd 53%. Zoals reeds eerder gezegd verwachten veel werknemers die langer moeten doorwerken vanwege lagere pensioenrechten, dat zij pas op 65-jarige leeftijd zullen uittreden. Zij kiezen er dan wel vaak voor om dit in deeltijd te doen. Dit geeft aan dat parttimewerk dus vooral wordt gebruikt om alsnog een vorm van vervroegde uittreding te kunnen realiseren.

De wens om alsnog vervroegde uittreding te realiseren komt eveneens tot uiting in het feit dat de groep werknemers die geboren is in 1950 ook vaker extra is gaan sparen voor een hoger pensioen.

Figuur 4

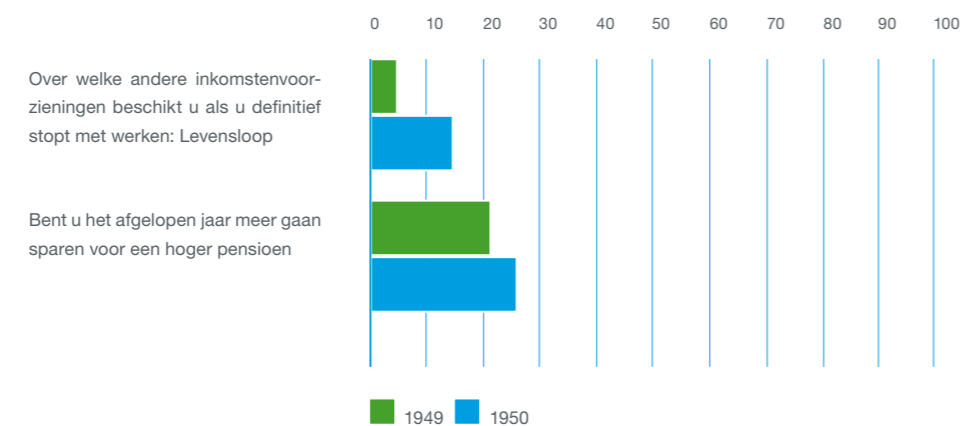
De kans op een fulltime of parttimebaan op 62- en 65-jarige leeftijd (in procenten)



Figuur 5 laat zien dat 26% van de mensen die zijn geboren in 1950 aangeeft dat zij meer zijn gaan sparen voor extra pensioen in het afgelopen jaar, terwijl van de mensen die geboren zijn in 1949 maar 21% meer is gaan sparen. Ook maken de in 1950 geboren mensen vaker gebruik van de levensloopregeling.

Figuur 5

Extra sparen voor pensioen (in procenten)

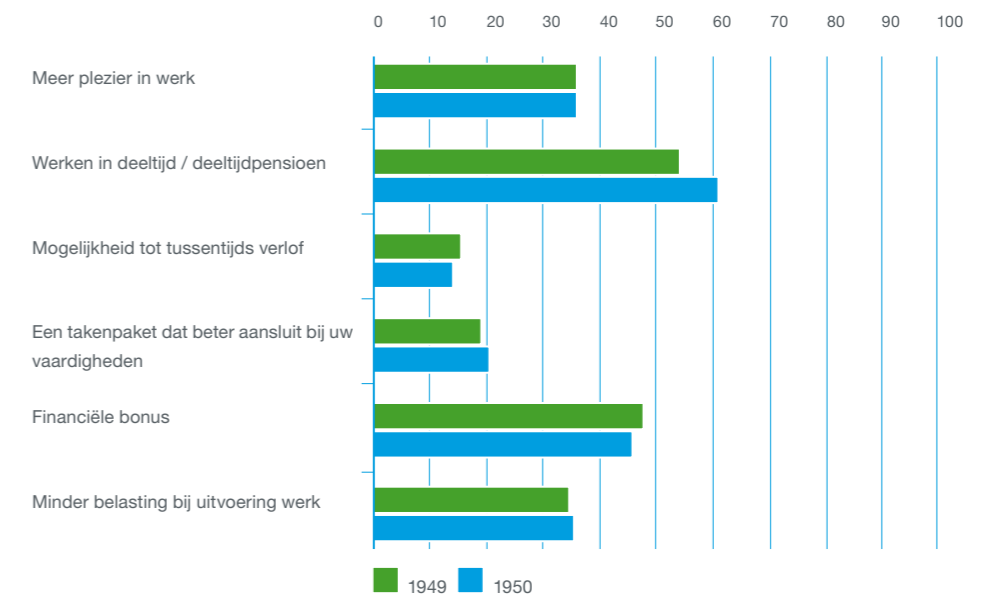


Active Aging en langer doorwerken

Voor het ontwikkelen van een succesvol Active Aging-beleid is het noodzakelijk om een overzicht te krijgen van de factoren die werknemers kunnen stimuleren om langer door te blijven werken. Figuur 6 geeft een overzicht van de door werknemers aangegeven factoren die kunnen bijdragen aan een grotere motivatie om door te werken⁶⁾. Uit de figuur blijkt dat er geen grote verschillen zijn tussen mensen die zijn geboren in 1949 of 1950. Alleen bij de mogelijkheid tot deeltijdpensioen geven werknemers die geboren zijn in 1950 vaker aan dat dit een stimulans zou geven om langer door te werken.

Figuur 6

Stimulerende factoren om langer door te werken (in procenten)



De factoren die het meest genoemd worden als stimulans tot langer doorwerken zijn:

- Werken in deeltijd / deeltijdpensioen
- Financiële bonus
- Plezier in het werk

De mogelijkheid tot tussentijds verlof en een takenpakket dat beter aansluit bij iemands vaardigheden worden minder vaak genoemd als factoren die langer doorwerken stimuleren. De mate van plezier in het werk hangt overigens weer af van de tevredenheid van werknemers over de relatie met hun leidinggevenden en de participatie in cursussen en training⁷⁾.

⁶⁾ Deze uitkomsten zijn vrijwel identiek aan die in het rapport: J. van Loo, A. de Grip en R. Montizaan (2005) *Active Aging bij Overheid en Onderwijs*, ROA / ABP, Maastricht / Heerlen.

⁷⁾ Zie ook de studie van J. Van Loo, A. de Grip, R. Montizaan (2005) *Active Aging bij Overheid en Onderwijs*, ROA / ABP.

Figuur 7 laat zien op basis van stellingen hoe tevreden werknemers zijn over het personeelsbeleid van de organisatie waarin zij werkzaam zijn. Uit de figuur valt op te maken dat werknemers gemiddeld genomen niet ontevreden maar ook niet tevreden zijn met de verschillende facetten van het gevoerde personeelsbeleid binnen hun organisatie. Er is iets meer tevredenheid over de stimulans van werkgevers tot het volgen van cursussen en de waardering van leidinggevenden. Aangezien participatie in cursussen en trainingen een positief effect heeft op de mate waarin iemand plezier in het werk heeft, betekent dit dat leidinggevenden indirect langer doorwerken stimuleren. Er is minder tevredenheid over de feedback over doorgroeimogelijkheden. Daarnaast oordelen werknemers minder positief over het algemene personeelsbeleid. Van alle werknemers is 13% zelfs zeer ontevreden met het personeelsbeleid. Er zijn op deze punten geen significante verschillen tussen diegenen die in 1949 of in 1950 geboren zijn.

Het meest opvallend is echter dat werknemers vrij negatief oordelen over de aandacht die hun werkgever besteedde om oudere werknemers langer in dienst te houden. Ruim 15% van alle werknemers is hierover zelfs zeer ontevreden. Dit suggereert dat werkgevers niet in voldoende mate aandacht hebben besteed aan leeftijdsbewust personeelsbeleid, ondanks de veranderingen in het pensioenstelsel. Ook op dit punt is er echter geen verschil in de respons tussen de mensen die geboren zijn in 1949 of die geboren zijn 1950. De ontevredenheid van werknemers op dit punt duidt er op dat werkgevers in de overheid- en onderwijssector nog niet voldoende aandacht besteden aan de employability van het oudere personeel en hun personeelsbeleid beter moeten afstemmen op de wensen van oudere werknemers.

Figuur 7

Stellingen over tevredenheid over (leeftijdsbewust) personeelsbeleid



De tevredenheid wordt weergegeven over een 5-punts schaal. 1 = zeer mee oneens, 2 = oneens, 3 = neutraal, 4 = eens en 5 = zeer mee eens

2 Veranderingen in het pensioenstelsel, training en Active Aging

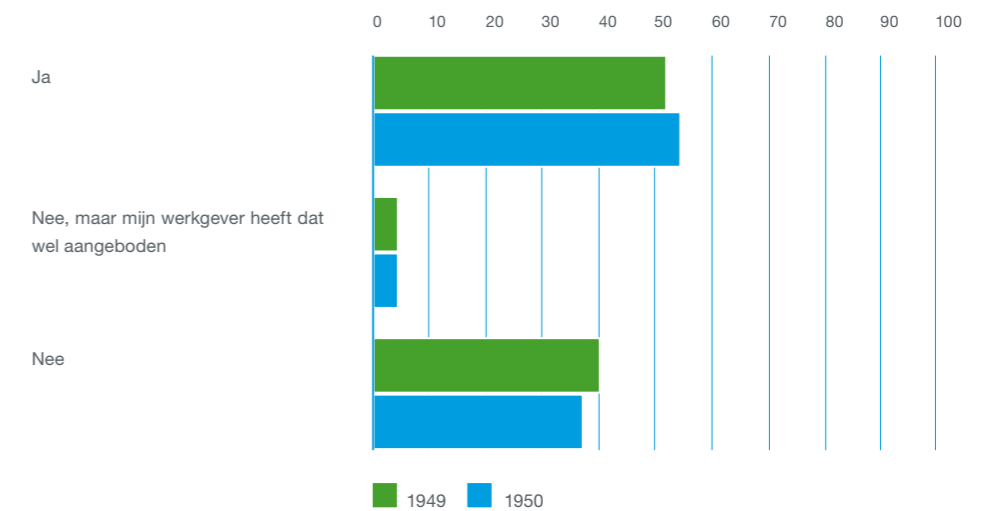
Participatie in cursussen en trainingen leidt tot een toename van het plezier in het werk en stimuleert langer doorwerken. Derhalve is de deelname aan cursussen en trainingen één van de belangrijkste instrumenten van een goed Active Aging-beleid. Zoals reeds bleek uit het voorafgaande zijn werknemers vrij tevreden over de stimulans van hun werkgever tot het volgen van cursussen en trainingen.

Uit figuur 8 blijkt dat werknemers die geboren zijn in 1950 iets vaker deelnemen aan cursussen (57%) dan werknemers die geboren zijn in 1949 (54%). Echter op basis van deze cijfers kan niet worden geconcludeerd dat het verschil in trainingsparticipatie wordt veroorzaakt door de verschillen in pensioenrechten tussen beide groepen. Zoals blijkt uit de komende regressiemodellen betreft het hier een leeftijdseffect. Jongere medewerkers nemen meer deel aan cursussen dan iets oudere medewerkers, ongeacht de pensioenrechten. Opmerkelijk is ook dat 6% van de werknemers wel een cursus of training heeft aangeboden gekregen van hun werkgever, maar deze niet heeft gevolgd.

De belangrijkste reden om een werkgerelateerde cursus of training te volgen is het verbeteren van de bestaande vaardigheden.

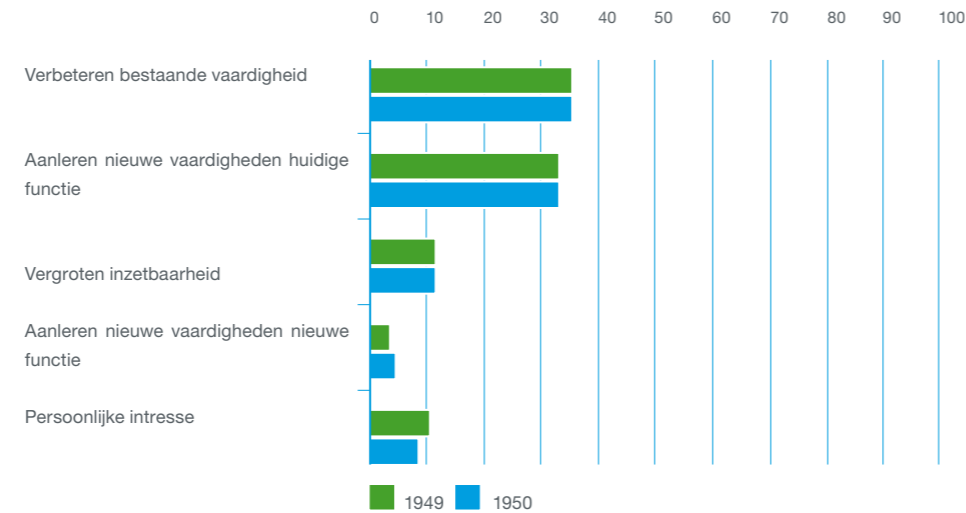
Figuur 8

Cursusdeelname in 2006



Uit figuur 9 blijkt dat ook veel werknemers aangeven dat zij een cursus volgen om nieuwe vaardigheden aan te leren voor hun huidige functie. Weinig werknemers trainen voor verbetering van hun inzetbaarheid of voor een nieuwe functie. Werknemers die zijn geboren in 1949 geven iets vaker aan dat zij een cursus of training volgen vanwege persoonlijke interesse.

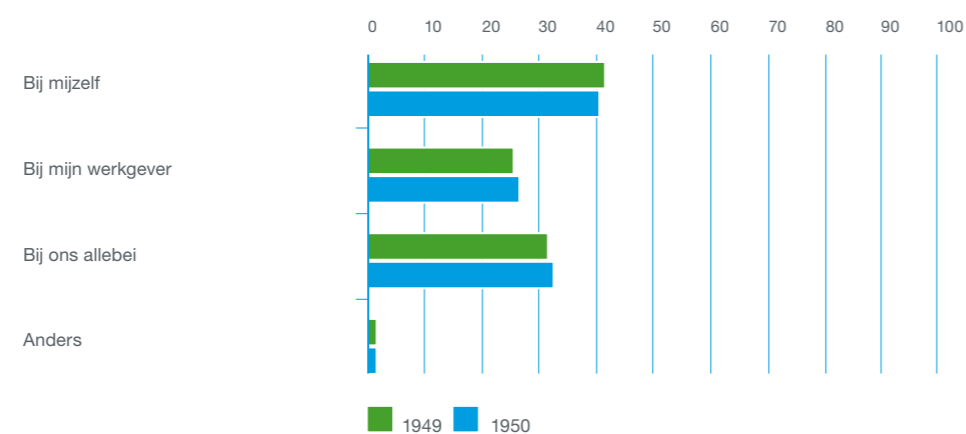
Figuur 9
Reden voor cursusdeelname



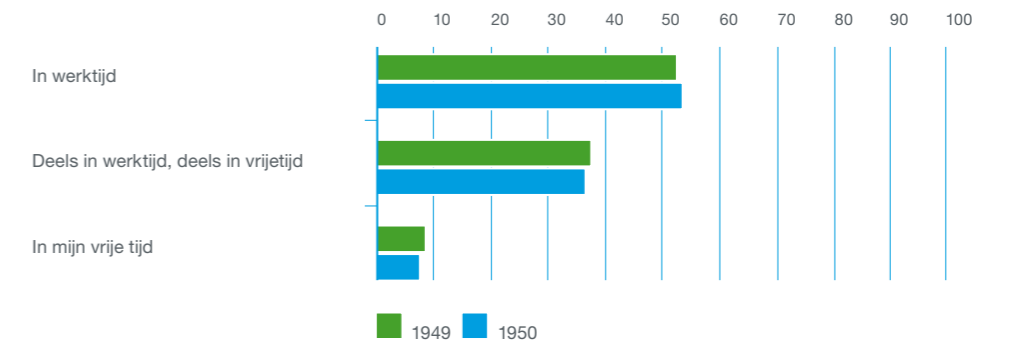
Er zijn eveneens vragen gesteld over de cursus/training waaraan werknemers de meeste tijd hebben besteed. Figuur 10 laat zien dat meer dan 40% van alle werkenden de desbetreffende cursus op eigen initiatief is gaan volgen. Voor 31% van de mensen lag het initiatief om de desbetreffende cursus/training te volgen bij henzelf en de werkgever. Voor maar 27% nam alleen de werkgever het initiatief.

Opmerkelijk is dat werkgevers niet meer initiatief tonen om werknemers die langer moeten doorwerken meer te laten participeren in trainingen en cursussen. Ook hier blijkt dat werkgevers nog in onvoldoende mate een leeftijdsbewust personeelsbeleid toepassen dat is toegespitst op werknemers die langer door moeten werken.

Figuur 10
Initiatief voor cursusdeelname



Figuur 11
Tijdstip waarop training gevolgd



Figuur 11 laat zien dat de cursus/training waaraan de meeste tijd werd besteed door 54% van alle werknemers onder werktijd werd gevolgd en door 38% deels onder werktijd en deels in de vrije tijd. Ook hier kunnen geen verschillen worden waargenomen tussen werknemers die geboren zijn in 1949 en diegenen die geboren zijn in 1950.

Voor het verder benutten van het experimentele karakter van de dataset zijn vervolgens regressiemodellen geschat waarin het effect is gemeten van het verschil in pensioenrechten, als gevolg van de afschaffing van de FPU-regeling, op de trainingparticipatie. Het verschil in pensioenrechten wordt benaderd door een dummyvariabele die aangeeft of mensen geboren zijn in 1949 of 1950. Daarbij is gecorrigeerd voor het aantal opgebouwde pensioenjaren, het pensioengevende inkomen, overige pensioenvoorzieningen, extra investeringen in pensioenproducten in 2006, opleiding, sector, de persoonlijke discontovoet, organisatiegrootte en de huwelijkse staat van de respondenten. De belangrijkste resultaten zijn samengevat in Tabel 1.

Tabel 1
Factoren die van invloed zijn op cursusdeelname in 2006

Afhankelijke variabele: cursusdeelname	
Dummy voor pensioenstelsel (1950 =1)	++
Pensioengevend inkomen	0
Opgebouwde pensioenjaren	0
Huwelijkse staat	++
Aantal observaties 4.464	

-- negatief effect (sig op 5%-niveau); - negatief effect (sig op 10%-niveau); 0 geen significant effect; + positief effect (sig op 10%-niveau); ++ positief effect (sig op 5%-niveau)

De tabel laat zien dat er een positief significant effect is van het verschil in pensioenrechten van werknemers geboren in 1949 of 1950 op de cursusdeelname in 2006. De cursusdeelname onder werknemers die geboren zijn in 1950 is 3% hoger dan onder werknemers die geboren zijn in 1949. Dit betekent dat werknemers die langer zullen moeten doorwerken dus maar in beperkte mate meer in hun menselijk kapitaal zijn gaan investeren. Van de overige variabelen is alleen de huwelijkse staat significant. Ofwel, getrouwde mannen participeren meer in trainingen en cursussen.

Vervolgens is gekeken naar het effect van de veranderingen in het pensioenstelsel op de werkmotivatie en de trainingsbereidheid. Daarbij wordt gecorrigeerd voor de exacte geboortedatum van werknemers. Uit Tabel 2 blijkt verder dat de afschaffing van de FPU-regeling heeft gezorgd voor een verminderde motivatie van werknemers in hun werk. Werknemers die geboren zijn in 1950 hebben meer moeite om zich te motiveren voor hun werk dan werknemers die geboren zijn in 1949. Het verplicht langer doorwerken als gevolg van de veranderingen in het pensioenstelsel leidt mogelijk tot frustraties onder de mensen die onder het nieuwe ABP KeuzePensioensysteem vallen. Dit geldt vooral voor de werknemers die geboren zijn in de eerste 3 maanden van 1950. Oftewel, de mensen die net geen recht meer hebben op een FPU-uitkering zijn sterker gedemotiveerd. Verder is het opvallend dat mensen met meer pensioengevend inkomen meer gemotiveerd zijn voor hun werk.

Tabel 2

Factoren die van invloed zijn op de motivatie voor het werk

Afhankelijke variabele: motivatie voor werk	
Dummy voor pensioenstelsel (1950 =1)	--
Exacte geboortedatum	++
Pensioengevend inkomen	++
Opgebouwde pensioenjaren	0
Huwelijkse staat	0
Aantal observaties 4.448	

-- negatief effect (sig op 5%-niveau); - negatief effect (sig op 10%-niveau); 0 geen significant effect; + positief effect (sig op 10%-niveau); ++ positief effect (sig op 5%-niveau)

Zoals blijkt uit tabel 3 heeft de verminderde motivatie voor het werk eveneens invloed op de bereidheid van werknemers om nog verder te trainen voor het verbeteren van vaardigheden voor de huidige functie. De afhankelijke variabele in het regressiemodel is gebaseerd op de volgende onderzoeksvraag: *Ik ben bereid om opleidingen te volgen wanneer dat nodig is voor een goede uitoefening van mijn functie, zelfs als ik dit deels in mijn eigen tijd moet doen?* De vraag impliceert dat werknemers ook gedeeltelijk zelf zouden moeten investeren in hun menselijk kapitaal. De tabel laat zien dat werknemers die geboren zijn in 1950 minder bereid zijn om een opleiding te volgen voor hun huidige functie, ondanks het feit dat deze groep werknemers langer zal moeten doorwerken dan diegenen die in 1949 zijn geboren.

Tabel 3

Factoren die van invloed zijn op de trainingsbereidheid

Afhankelijke variabele: trainingsbereidheid	
Dummy voor pensioenstelsel (1950 =1)	--
Exacte geboortedatum	++
Pensioengevend inkomen	++
Opgebouwde pensioenjaren	0
Huwelijkse staat	0
Aantal observaties 4.448	

-- negatief effect (sig op 5%-niveau); - negatief effect (sig op 10%-niveau); 0 geen significant effect; + positief effect (sig op 10%-niveau); ++ positief effect (sig op 5%-niveau)

Een belangrijke consequentie van de veranderingen in het pensioenstelsel is dus dat werknemers die geboren zijn in 1950 wel verwachten dat zij langer zullen moeten doorwerken, maar daardoor minder gemotiveerd zijn in hun werk en ook een lagere bereidheid hebben om nog te investeren in hun menselijk kapitaal. Werknemers die geboren zijn in 1950 participeren desondanks wel iets vaker in cursussen en/of trainingen. De vraag is echter in hoeverre werknemers door hun verminderde motivatie actief participeren in deze cursussen. Dit impliceert dat beleid alleen gericht op het geven van financiële prikkels tot langer doorwerken negatieve gevolgen kan hebben voor de productiviteit van oudere werknemers. Vooralsnog is het onduidelijk of dit een kortetermijneffect is vanwege de teleurstelling van het abrupt verminderen van de pensioenrechten, of dat het een langetermijneffect is vanwege de verandering in het impliciete contract tussen werkgever en werknemer. Derhalve is het noodzakelijk om de mensen in onze steekproef te blijven volgen tot hun pensionering. Daartoe zullen opnieuw enquêtes worden afgenomen.

3 Samenvattende conclusie en aanbevelingen

In dit rapport wordt verslag gedaan van onderzoek dat is uitgevoerd door het ROA, in samenwerking met ABP. Het onderzoek richtte zich op de vraag in hoeverre Active Aging-beleid naast financiële prikkels kan bijdragen aan de inzetbaarheid van ouderen en wat de effecten zijn van de versoering van het pensioenstelsel. Het onderzoek is gebaseerd op een steekproef van mannen die geboren zijn in 1949 of 1950.

Stimuleert Active Aging-beleid daadwerkelijk de duurzame inzetbaarheid van ouderen, of zijn alleen financiële prikkels tot langer doorwerken effectief?

Het rapport laat zien dat deze werknemers een vrij goed beeld hebben van hun pensioen. De in 1950 geboren werknemers die recht hebben op ABP KeuzePensioen denken later uit te treden dan de in 1949 geboren werknemers die nog recht hebben op de meer riant FPU-regeling. De in 1950 geboren werknemers zijn ook extra gaan bijsparen om alsnog vervroegde pensionering mogelijk te maken. Daarbij is het opvallend dat werknemers blijven uitgaan van de oude norm van een pensioenuitkering van 70% van het huidige loon. In de praktijk zal dit uitkeringspercentage niet worden gehaald. Ook blijkt dat veel werknemers denken dat zij na hun 62ste vooral in deeltijd zullen werken. De introductie van deeltijdwerk is bedoeld om langer doorwerken te stimuleren. In de perceptie van de werknemers wordt deeltijdwerk echter vooral gezien als een middel om alsnog een vorm van vervroegde uittreding te kunnen realiseren.

Naast het financieel minder aantrekkelijk maken van vervroegd uittreden blijkt dat Active Aging-beleid een waardevol instrument is om langer doorwerken te stimuleren. De belangrijkste onderdelen van een succesvol Active Aging-beleid zijn de mogelijkheid tot deeltijdpensionering, een financiële bonus en het stimuleren van plezier in werk. Werknemers geven aan dat deze factoren hen het meeste zullen stimuleren tot langer doorwerken. Deze resultaten komen overeen met de resultaten van eerder Active Aging-onderzoek. Een interessant gegeven hierbij is dat deeltijdwerk door werknemers dus wordt gezien als een middel om alsnog een vorm van vervroegde uittreding te kunnen realiseren, terwijl anderzijds werknemers aangeven dat deeltijdpensionering een middel is dat stimuleert om langer door te werken.

In hoeverre leidt uitstel van pensioen, bewerkstelligd door versoering van het pensioenstelsel, tot meer maatwerk van werkgevers in hun Active Aging-beleid?

Leeftijdsbewust personeelsbeleid moet zich richten op het verbeteren van de dialoog van werknemers met hun directe leidinggevende en het stimuleren van cursussen en trainingen. Het oordeel van de werknemers over het personeelsbeleid in hun organisatie is echter vrij neutraal of licht negatief. Opvallend is vooral dat werknemers vrij negatief oordelen over de mate waarin hun werkgever hen in staat stelt om tot een hogere leeftijd te blijven werken.

Daarnaast blijkt dat werkgevers in de sector overheid en onderwijs nog onvoldoende maatwerk bieden aan de verschillende groepen oudere werknemers. Werkgevers nemen niet meer initiatief om de competenties van oudere werknemers die langer moeten doorwerken op peil te houden of verder te ontwikkelen.

Zorgt de versoering van het prepensioen voor een stimulans voor investeringen in menselijk kapitaal?

Opmerkelijk is dat werknemers die geboren zijn in 1950 maar in beperkte mate vaker cursussen en trainingen zijn gaan volgen. Werknemers die langer zullen moeten doorwerken lijken zelf dus niet extra gemotiveerd om meer te investeren in hun menselijk kapitaal. De motivatie voor het werk en de bereidheid om te participeren in trainingen en cursussen van deze groep werknemers zijn zelfs lager. Vervolgonderzoek moet uitmaken of dit een tijdelijk effect is vanwege de teleurstelling over het afschaffen van de FPU-regeling of dat het een lange termijneffect is vanwege de verandering in het impliciete contract tussen werkgever en werknemer. De verminderde motivatie impliceert echter dat beleid dat zich alleen richt op het geven van financiële prikkels tot langer doorwerken negatieve gevolgen kan hebben voor de productiviteit van oudere werknemers. Tegelijkertijd blijkt hieruit de noodzaak van een Active Aging-beleid dat gericht is op de intrinsieke motivatie van de werknemers. Het naar achteren schuiven van de pensioenleeftijd vereist dat werkgevers een efficiënter leeftijdbewust personeelsbeleid moeten gaan voeren dat ook gericht is op het op peil houden van de productiviteit van oudere werknemers.

Op basis van de resultaten van dit rapport kunnen de volgende aanbevelingen worden gedaan richting sociale partners:

- Werknemers geven aan dat de mogelijkheid tot deeltijdpensioen, een financiële bonus en meer plezier in werk het meeste bijdraagt aan langer doorwerken. Overheid en onderwijsorganisaties moeten deze factoren derhalve ook expliciet opnemen in hun personeelsbeleid.
- Werkgevers dienen meer maatwerk te bieden inzake hun ouderenbeleid. Dit betekent dat werknemers die langer moeten doorwerken meer aandacht en informatie dienen te krijgen. Een communicatieve en ondersteunende rol voor ABP ligt hier voor de hand.
- Gezien het feit dat de intrinsieke motivatie negatief wordt beïnvloed door de veranderingen in het pensioenstelsel, is het uitermate relevant dat werkgevers hun werknemers motiveren in hun werk. Werkgevers kunnen de mate van het plezier in het werk positief beïnvloeden door oudere werknemers te stimuleren om cursussen en trainingen te volgen en de dialoog tussen oudere werknemers en hun leidinggevenden te verbeteren.

Colofon

Deze publicatie is het resultaat van samenwerking tussen het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) van de Universiteit Maastricht en ABP.

Auteurs

De analyses zijn uitgevoerd door

drs. Raymond Montizaan en Prof. dr. Andries de Grip.

Contactpersoon

Drs. Raymond Montizaan

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA)

Telefoon: 043-3883800

E-mail: r.montizaan@roa.unimaas.nl

Dankwoord

Onze dank gaat uit naar Leon Bettinger, Erwin Blezer, Olaf Dormans en André Nieuwenhuis namens ABP voor hun suggesties en informatie over de pensioenregelingen.