

# De combinatie van betaald en onbetaald werk in de jaren voor pensioen

*Marleen Damman  
Hanna van Solinge*





Marleen Damman en Hanna van Solinge

# De combinatie van betaald en onbetaald werk in de jaren voor pensioen

DESIGN PAPER 69

NETSPAR INDUSTRY PAPER SERIES

**Design Papers**, onderdeel van de Industry Paper Serie, bespreken het ontwerp van een component van een pensioensysteem of -product. Een Netspar Design Paper analyseert het doel van die component en de mogelijkheden om de efficiëntie te verhogen. Deze papers zijn toegankelijk geschreven voor professionals in de pensioensector, die verantwoordelijk zijn voor dit type componenten. Design Papers worden op de Netspar-website gepubliceerd.

### **Colofon**

Februari 2017

### **Editorial Board**

Rob Alessie – Rijksuniversiteit Groningen  
Iwan van den Berg – AEGON Nederland  
Kees Goudswaard – Universiteit Leiden  
Winfried Hallerbach – Robeco Nederland  
Ingeborg Hoogendijk – Ministerie van Financiën  
Arjen Hussem – PGGM  
Koen Vaassen – Achmea  
Fieke van der Lecq (voorzitter) – VU Amsterdam  
Alwin Oerlemans – APG  
Maarten van Rooij – De Nederlandsche Bank  
Martin van der Schans – Ortec Finance  
Peter Schotman – Universiteit Maastricht  
Mieke van Westing – Nationale Nederlanden  
Peter Wijn – APG

### **Ontwerp**

B-more Design

### **Vormgeving**

Bladvulling, Tilburg

### **Drukwerk**

Prisma Print, Tilburg University

### **Redactie**

Sander Peters Tekst, Nijmegen  
Netspar

Design Papers is een uitgave van Netspar. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s).

# INHOUD

|   |    |
|---|----|
| <i>Samenvatting</i>   | 7  |
| <i>1. Inleiding</i>   | 9  |
| <i>2. Achtergrond</i>   | 12 |
| <i>3. Gebruikte gegevensbron</i>  | 19 |
| <i>4. Onbetaalde rollen naast de betaalde baan:<br/>hoeveel komt het voor?</i>          | 22 |
| <i>5. Onbetaalde rollen naast de betaalde baan:<br/>ligt overbelasting op de loer?</i>  | 30 |
| <i>6. Onbetaalde rollen naast de betaalde baan:<br/>van invloed op pensioenplannen?</i> | 37 |
| <i>7. Conclusie en discussie</i>  | 48 |
| <i>Literatuur</i>   | 54 |
| <i>Bijlagen</i>   | 56 |

**Affiliaties**

Marleen Damman – Nederlands Interdisciplinair Demografisch  
Instituut (NIDI-KNAW) en Rijksuniversiteit Groningen

Hanna van Solinge – Nederlands Interdisciplinair Demografisch  
Instituut (NIDI-KNAW) en Rijksuniversiteit Groningen

# DE COMBINATIE VAN BETAALD EN ONBETAALD WERK IN DE JAREN VOOR PENSIOEN

## Samenvatting

De Nederlandse overheid verwacht van haar burgers dat zij niet alleen langer doorwerken, maar ook een grotere rol gaan spelen bij zorg voor familie, vrienden en burens (de zogenaamde participatiesamenleving). Er zullen dus steeds meer werkenden zijn die naast hun baan tijd besteden aan mantelzorg, zorg voor de kleinkinderen, of vrijwilligerswerk. Het risico van overbelasting ligt op de loer.

In dit paper gaan wij na hoeveel het voorkomt dat oudere werknemers rollen combineren, hoe deze rollen worden ervaren en hoe rolcombinaties samenhangen met pensioenplannen. Analyses zijn gebaseerd op data die in 2015 zijn verzameld onder bijna 6.800 werknemers van 60 jaar en ouder, die werkzaam zijn in de sectoren overheid, onderwijs, bouw, zorg en welzijn.

Het onderzoek laat zien dat ongeveer driekwart van de bestudeerde zestigplussers naast de betaalde baan betrokken is bij onbetaalde productieve activiteiten als mantelzorg, oppassen op kleinkinderen of vrijwilligerswerk. Dit kan uiteenlopen van dagelijkse tot incidenteel. Het aandeel dat intensief (dagelijks of meerdere keren per week) actief is in onbetaalde rollen is duidelijk kleiner, maar niet onaanzienlijk (23 procent). Ongeveer een op de vijf oudere werknemers die informele zorg verlenen (mantelzorg of oppassen), ervaart het als zwaar. Er is een duidelijke samenhang met de frequentie waarin de zorg wordt verleend.

Hoe vaker oudere werknemers mantelzorg verlenen, oppassen op de kleinkinderen, of vrijwilligerswerk doen, hoe meer belastend deze rollen worden ervaren. Zo ervaart 36 procent van de intensieve mantelzorgers de zorg als zwaar.

Uit het huidige onderzoek komt naar voren dat het vervullen van onbetaalde productieve rollen 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 *wensen* omtrent pensionering. Oudere werknemers die intensieve of zware mantelzorg verlenen, wensen relatief vroeg met pensioen te gaan, al is het effect klein. Bij deze groep liggen wensen en plannen relatief ver uit elkaar en ligt overbelasting op de loer.

Oudere werknemers die actief zijn als vrijwilliger, wensen juist langer door te werken dan degenen die dit niet doen. 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 65,8 jaar is. Deze resultaten moeten worden gezien binnen het snel veranderende pensioenlandschap. Veel ouderen maken zich zorgen over of ze het werk wel kunnen volhouden tot aan de AOW-leeftijd.

## 1. 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 om 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 vrijwilligerswerk (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, 2012/13a).

Bezorgdheid bestaat over het feit dat de maatschappelijke, demografische en beleidsmatige ontwikkelingen voor bepaalde groepen werknemers de combinatiedruk kunnen vergroten, wat kan leiden tot een keuze om minder te gaan werken (Tweede Kamer, 2012/13b). Naast ouders met jonge kinderen worden ook oudere werknemers, die vaak mantelzorg verlenen aan hun ouder wordende ouders én hun eigen kinderen ondersteunen, als risicogroep gezien.

Dit paper richt zich op de combinatie van betaald en onbetaald werk in de jaren voor pensioen. De volgende vragen staan daarbij centraal:

1. In welke mate combineren oudere werknemers betaalde arbeid met onbetaalde productieve rollen als mantelzorg, oppassen op kleinkinderen en vrijwilligerswerk?
2. In hoeverre is er sprake van overbelasting of combinatiedruk onder oudere werknemers die betaald en onbetaald werk combineren?
3. In hoeverre bestaat er bij oudere werknemers die betaalde arbeid en andere productieve rollen combineren, een neiging om zich eerder van de arbeidsmarkt terug te trekken?

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.

De structuur van dit paper is als volgt. In hoofdstuk 2 wordt een overzicht gegeven van de in de wetenschappelijke literatuur gangbare opvattingen over de combinatie van betaalde en onbetaalde arbeid en de mate waarin het combineren van rollen van invloed is op het arbeidsmarktgedrag. In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op de gebruikte gegevensbron: het NIDI Pensioen Panel 2015. In hoofdstuk 4 tot en met 6 wordt ingegaan op de verschillende onderzoeksvragen. In hoofdstuk 4 wordt nagegaan in welke mate oudere werknemers betaalde arbeid met andere productieve rollen als mantelzorg, zorg voor de kleinkinderen en vrijwilligerswerk combineren, en of er wat dit betreft verschillen zijn tussen mannen en vrouwen, naar opleidingsniveau en tussen parttime en fulltime werkenden. In hoofdstuk 5 wordt nagegaan in welke mate er tekenen zijn dat er onder ouderen die betaalde arbeid combineren met andere productieve rollen sprake is van overbelasting. Hoofdstuk 6 richt zich op de vraag of er bij oudere

werknemers die betaalde arbeid en andere productieve rollen combineren een neiging bestaat om zich eerder van de arbeidsmarkt terug te trekken. Met andere woorden: is er een relatie met pensioenplannen? Het paper wordt afgesloten met een concluderend hoofdstuk, waarin de resultaten worden samengevat en bediscussieerd.

## 2. Achtergrond

In dit paper staat het combineren van betaalde en onbetaalde productieve rollen/activiteiten centraal. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) hanteert in het Tijdsbestedingsonderzoek (TBO) een ruime definitie van onbetaalde productieve activiteiten. Deze omvat huishoudelijke werkzaamheden, kinderverzorging, vrijwilligerswerk, hulp aan en verzorging van anderen, en klussen en karweitjes. Wij hanteren hier de definitie volgens de Nationale rekeningen (NR), waarin mantelzorg, informele zorg en vrijwilligerswerk *wel*, en werkzaamheden in het eigen huishouden, klussen en karweitjes en verzorging van eigen kinderen *niet* als onbetaalde productieve activiteit wordt beschouwd (CBS, 2016).

De combinatie van betaalde en onbetaalde arbeid, of arbeid en zorg, is een onderwerp dat de interesse heeft van wetenschappers uit verschillende disciplines. Waar sociologen vooral geïnteresseerd zijn in de verdeling van arbeid en zorgtaken binnen huishoudens of families, en de impact daarvan op de beroepsloopbaan en het welbevinden van betrokkenen, zijn economen vooral geïnteresseerd in de effecten op het arbeidsaanbod. In dit paper kijken we zowel naar de mate waarin oudere werknemers betaalde arbeid en andere productieve rollen combineren (vraag 1), en of er tekenen zijn dat dit tot overbelasting of combinatie-druk leidt (vraag 2), als naar de mate waarin dit gevolgen heeft voor de toekomstige arbeidsmarktparticipatie van deze oudere werknemers (vraag 3).

Zowel de wetenschappelijke literatuur als de beleidsliteratuur verwijst naar twee verschillende visies op het combineren van betaalde en onbetaalde productieve activiteiten. In een recent rapport van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) getiteld 'Concurrentie tussen mantelzorg en betaald werk' wordt gespro-

ken over twee tegenstrijdige beelden over de combinatie van betaalde arbeid en (mantel)zorg. In de ene visie zijn het concurrenten van elkaar, in de andere visie is er een onbenut potentieel aan menskracht in de samenleving dat ingezet kan worden. De hoofdlijnen van het overheidsbeleid zijn, volgens het SCP, vooral gebaseerd op de tweede visie (Josten & de Boer, 2015). Ook in het wetenschappelijke debat bestaan er twee verschillende visies op het combineren van betaalde en onbetaalde productieve activiteiten en de impact daarvan op het welbevinden van betrokkenen.

De eerste benadering – die zowel in de economische als de sociologische wetenschappelijke literatuur naar voren komt – gaat uit van schaarste. Het centrale uitgangspunt in deze benadering is dat mensen rationeel handelen en een afweging maken tussen de kosten en baten van verschillende handelingsalternatieven (de Beer & Fouarge, 2009) en daarbij hun ‘nut’ maximaliseren. Vaak staat daarin de afweging tussen werk en vrije tijd centraal. Werken levert inkomen op, maar gaat ten koste van de vrije tijd, die individuen ook positief waarderen. De Amerikaanse econoom Gary Becker (1981) heeft er als een van de eersten op gewezen dat het onderscheid tussen inkomen (betaald werk) en vrije tijd geen recht doet aan het feit dat individuen naast betaald werk vaak ook onbetaalde arbeid verrichten, zoals vrijwilligerswerk, huishoudelijk werk en kinderverzorging. Het gaat dan niet meer alleen om een keuze tussen werk en vrije tijd, maar ook tussen betaald werk en onbetaald werk. Individueen 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, zijn betaalde en onbetaalde productieve activiteiten in principe *concurrenten* van elkaar (Lilly, Laporte, & Coyte, 2010). Als er

meer tijd en energie wordt besteed aan de ene rol, is er minder tijd en energie beschikbaar voor andere rollen. Een studie naar deelname aan onbetaalde productieve activiteiten onder vijftigplussers in 11 Europese landen laat bijvoorbeeld zien dat degenen die werken, minder deelnemen aan onbetaalde productieve activiteiten dan degenen die met pensioen zijn (Hank & Stuck, 2008).

Het is echter de vraag of individuen in alle gevallen een volledig rationele of vrijwillige keuze kunnen maken over de participatie in productieve rollen. Er kan sprake zijn van (sociale) druk vanuit het familienetwerk die ervoor zorgt dat mensen 'weinig te kiezen hebben,' bijvoorbeeld wanneer er acuut zorg nodig is, of er geen alternatieve mogelijkheden beschikbaar zijn. Ook de institutionele context kan ertoe bijdragen dat de keuzevrijheid van individuen ten aanzien van het aangaan van bepaalde rollen beperkt is (bijvoorbeeld door bezuinigingen op formele zorgvoorzieningen voor ouderen of kinderen, hoge prijs van formele kinderopvang, lange wachtlijsten). Het kan daarom zo zijn dat mensen verschillende (intensieve) rollen combineren, al heeft dat niet hun voorkeur. Het combineren van meerdere rollen – zeker wanneer het gaat om de combinatie van verschillende intensieve rollen – kan de belasting van werkenden vergroten. Dit kan enerzijds komen doordat er sprake is van tegengestelde of conflicterende eisen (rolconflicten). Er is bijvoorbeeld sprake van een rolconflict als de werktijden van de werknemer niet te verenigen zijn met de tijden waarop degene die mantelzorg nodig heeft bij een arts moet zijn. Anderzijds kunnen rolcombinaties de belasting van werkenden vergroten doordat de eisen die gesteld worden aan de verschillende rollen in combinatie te zwaar worden gezien de beperkte beschikbare tijd (roloverbelasting). Er is bijvoorbeeld sprake van roloverbelasting wanneer een mantelzorger te weinig vrije tijd over houdt om te 'herstellen' van alle activitei-

ten die hij of zij doet. In de Engelstalige literatuur staat deze visie bekend als het *role strain perspective* (Rozario, Morrow-Howell, & Hinterlong, 2004). De overbelasting kan zich bijvoorbeeld uiten in gezondheidsklachten, lager welbevinden en de behoefte om de arbeidstijd terug te brengen of zelfs geheel te stoppen met werken (Carmichael, Hulme, Sheppard, & Connell, 2008).

De tweede benadering stelt dat onbetaalde productieve activiteiten 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 productieve rollen juist samengaat. Verder kan worden verwacht dat betrokkenheid bij onbetaalde productieve rollen niet alleen 'kosten' maar ook 'opbrengsten' met zich meebrengt. Sociale participatie verrijkt. Deelname aan vrijwilligerswerk en informele zorg en andere vormen van onbetaalde sociale participatie biedt aan individuen de mogelijkheid om zich te ontwikkelen en ontplooien en andere kwaliteiten aan te boren, alsmede toegang te krijgen tot nieuwe netwerken. 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). Een grootschalig langlopend onderzoek in Duitsland laat bijvoorbeeld zien dat deelname aan vrijwilligerswerk resulteert in een kleinere kans om vroegtijdig met pensioen te gaan. Deze bevinding suggereert dat het doen van vrijwilligerswerk arbeidsmarktvoordelen oplevert voor oudere werknemers (Lancee & Radl, 2012).

In hoeverre de productieve rollen concurrerend of juist complementair zijn, is naar verwachting afhankelijk van het type activiteit. De onbetaalde rollen van mantelzorg, oppassen op kleinkinderen en vrijwilligerswerk, zullen verschillen in hun verplichtend karakter. 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 dus beperkter dan bij het oppassen op de kleinkinderen, of het doen van vrijwilligerswerk. Dit karakter van de activiteit heeft ook invloed op het arbeidsmarktgedrag. Recent Amerikaans onderzoek laat bijvoorbeeld zien 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).

De onderzoeksvragen van het huidige paper zijn voornamelijk ingegeven door de theoretische ideeën van *concurrerende rollen* en *role strain*. In het hier gerapporteerde onderzoek kijken we niet naar de initiële beslissing om te starten met mantelzorg of een andere onbetaalde productieve activiteit. De onderzoeksgroep bestaat uit zestigplussers die allen nog actief zijn op de arbeidsmarkt. Het is de vraag of en hoe zij hun werk combineren met andere onbetaalde productieve rollen (vraag 1). We verwachten hierbij dat:

1. de omvang van de arbeidsdeelname een belangrijke factor is bij deelname aan onbetaalde productieve activiteiten. Hoe groter het dienstverband, hoe kleiner de kans dat men actief is in mantelzorg, oppassen op kleinkinderen, of vrijwilligerswerk. Bij mantelzorg is deze relatie naar verwachting minder sterk dan bij de andere twee activiteiten, gezien de keuzevrijheid voor het doen van mantelzorg beperkter is.

2. er duidelijke sekseverschillen zijn in dit opzicht. Op basis van eerder onderzoek is de verwachting dat vrouwen vaker actief zijn in met name mantelzorg en oppas op kleinkinderen dan mannen (zie bijvoorbeeld Hank & Stuck, 2008).
3. betrokkenheid bij onbetaalde productieve activiteiten sociaal gelaagd is. In die zin dat lager opgeleiden (onder andere door hoge kosten van formele zorg en opvangvoorzieningen) vaker actief zijn in met name mantelzorg en oppas op kleinkinderen.

Mede doordat het aangaan en volhouden van onbetaalde productieve activiteiten niet altijd een (volledig) vrijwillige keuze is, bestaat het risico van overbelasting of combinatiedruk onder oudere werknemers die betaald en onbetaald werk combineren. Dit onderzoeken we door te kijken naar hoe oudere werknemers de onbetaalde productieve rollen ervaren (vraag 2). Over het algemeen is de verwachting dat mantelzorg als meer belastend wordt ervaren dan oppassen en vrijwilligerswerk. Verder verwachten we dat het combineren van werk met een onbetaalde activiteit zwaarder wordt ervaren naarmate:

1. de arbeidsdeelname (het aantal werkuren) groter is.
2. de intensiteit van de onbetaalde activiteit (frequentie) groter is.
3. de oudere werknemer meerdere onbetaalde productieve activiteiten combineert.

Het combineren van betaalde arbeid met andere productieve rollen kan gevolgen hebben voor de toekomstige arbeidsmarktparticipatie. Wanneer er sprake is van een disbalans in werk en zorgtaken kan er een neiging ontstaan om zich eerder van de arbeidsmarkt terug te trekken, door bijvoorbeeld vroeger met pensioen te gaan (vraag 3). We verwachten dat het combineren van betaalde en onbetaalde productieve activiteiten op zich niet

leidt tot een wens tot het zich terugtrekken van de arbeidsmarkt, maar dat intensiteit en ervaren zwaarte van de onbetaalde productieve activiteiten wel een rol spelen. De verwachting is dat oudere werknemers meer geneigd zijn om zich terug te trekken van de arbeidsmarkt, wanneer ze:

1. intensief (dagelijks of meerdere keren per week) betrokken zijn bij onbetaalde productieve activiteiten.
2. verschillende onbetaalde productieve activiteiten combineren.
3. onbetaalde productieve activiteiten als (zeer) zwaar ervaren.

### 3. Gebruikte gegevensbron

De gegevens in dit paper komen uit de eerste ronde van het Pensioen Panel 2015 van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI). Dit is een langer lopend panelonderzoek onder werknemers van 60 jaar en ouder aangesloten bij drie grote pensioenfondsen in Nederland. De eerste dataverzamelingsronde heeft plaatsgevonden tussen mei en september 2015. De pensioenfondsen vertegenwoordigen de sectoren overheid, onderwijs, bouw, zorg en welzijn. Het doel van dit onderzoek is inzicht krijgen in het pensioneringsproces en de krachten die daarop van invloed zijn. Het onderzoek levert gegevens op over onder meer de arbeidssituatie en de betrokkenheid bij onbetaalde activiteiten (zoals mantelzorg, oppassen en vrijwilligerswerk) alsmede over de pensioenwensen en plannen van oudere medewerkers én hun levenspartners.

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.

Voor de dataverzameling is gebruik gemaakt van schriftelijke vragenlijsten. De participanten ontvingen een mailing van hun pensioenfonds op hun postadres. De mailing bestond uit een vragenlijst voor de werknemer en een vragenlijst voor de (eventuele) partner met een begeleidende brief van een vertegenwoordiger van het pensioenfonds; ook bevatte de mailing een begeleidende

brief van de onderzoekers van het NIDI. De respondenten werd de keuze geboden om gebruik te maken van de 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; de response voor de partners bedroeg 82 procent. Naast gesloten vragen konden de deelnemers ook hun ervaringen met het onderwerp in hun eigen woorden kwijt.

In dit artikel wordt verslag gedaan van de eerste uitkomsten van dit onderzoek op het terrein van de combinatie van betaald en onbetaald werk in de jaren voor pensioen. Informatie over de gebruikte metingen is te vinden in Bijlage 1. Bij de interpretatie van de resultaten die in volgende hoofdstukken worden beschreven is het van belang om het karakter van de survey-data in acht te nemen. Het is goed mogelijk dat de meest drukbezette respondenten een grote neiging hebben om niet aan het onderzoek deel te nemen. Hierdoor kunnen de gepresenteerde cijfers een onderschatting geven van de mate waarin oudere werknemers betaald werk combineren met onbetaald werk, of de belasting die zij daardoor ervaren.

De in dit paper gepresenteerde analyses zijn gebaseerd op een sub-sample bestaande uit oudere werknemers geboren tussen 1951 en 1955. Het geboortecohort 1950 is uitgesloten aangezien dit cohort zeer dicht voor het pensioen staat en mogelijk vooruitlopend op de pensionering alvast aan vervangende activiteiten als vrijwilligerswerk is begonnen. Ook is het cohort uit 1950 deels tijdens de dataverzameling met pensioen gegaan. Tabel 1 geeft een beschrijving van de onderzoeksgroep.

De sample waarop de analyses zijn gebaseerd bestaat uit 6.173 oudere werknemers aangesloten bij een van de drie gro-

*Tabel 1 Beschrijving van de onderzoeksgroep*

|                               | Aantal | Percentage |
|-------------------------------|--------|------------|
| <b>Geboortecohort</b>         |        |            |
| 1951                          | 817    | 13         |
| 1952                          | 1.142  | 18         |
| 1953                          | 1.224  | 20         |
| 1954                          | 1.476  | 24         |
| 1955                          | 1.514  | 25         |
| <b>Geslacht</b>               |        |            |
| Vrouw                         | 2.804  | 45         |
| Man                           | 3.369  | 55         |
| <b>Opleidingsniveau</b>       |        |            |
| Laag (maximaal lbo)           | 1.238  | 20         |
| Midden (mavo, havo, vwo, mbo) | 2.052  | 33         |
| Hoog (hbo en wo)              | 2.883  | 47         |
| <b>Pensioenfonds / Sector</b> |        |            |
| ABP / Overheid                | 1.602  | 26         |
| ABP / Onderwijs               | 1.420  | 23         |
| BpBouw / Bouw                 | 1.236  | 20         |
| PfZW / Zorg                   | 808    | 13         |
| PfZW/ Welzijn                 | 1.053  | 17         |

tere pensioenfondsen in Nederland (ABP, PfZW en BpBouw). Deze drie pensioenfondsen representeren ongeveer 45 procent van de werknemers in actieve loondienst (nog werkzaam). Zowel de leeftijds- als geslachtverdeling van de onderzoeksgroep komt overeen met die in de totale groep oudere werknemers in loondienstverband (CBS, Statline). Het opleidingsniveau in de onderzoeksgroep is relatief hoog: 47 procent is hoger opgeleid, tegen 30 procent in de totale groep werknemers in de betreffende geboortecohorten. Ook het aandeel met een lager opleidingsniveau is met 20 procent laag in vergelijking met de totale groep (32 procent).

#### **4. Onbetaalde rollen naast de betaalde baan: hoeveel komt het voor?**

In dit hoofdstuk zal worden ingegaan op de vraag in hoeverre de oudere werknemers uit het NIDI-onderzoek naast hun betaalde baan ook andere productieve rollen verrichten. Het gaat hierbij om het verlenen van mantelzorg, oppassen op kleinkinderen en het doen van vrijwilligerswerk. Eerst zal aandacht worden besteed aan de rollen afzonderlijk (paragraaf 4.1). Daarna wordt er ingegaan op rolcombinaties (paragraaf 4.2). Verder wordt gekeken naar de impact van diverse achtergrondkenmerken: werkuren, geslacht en opleidingsniveau. Op basis van het theoretische idee van concurrerende rollen wordt verwacht dat mensen die meer uren betaald werken per week, minder geneigd zijn om actief te zijn in onbetaalde productieve rollen. Verder wordt verwacht dat vrouwen en lager opgeleiden relatief vaak actief zijn in mantelzorg en oppas op kleinkinderen (zie hoofdstuk 2).

##### **4.1 Mantelzorg, oppassen en vrijwilligerswerk**

Tabel 2 toont de gegevens over het verrichten van de bestudeerde onbetaalde rollen. De cijfers geven zowel het percentage oudere werknemers weer dat *wel eens* mantelzorg verleent, oppast op de kleinkinderen, of vrijwilligerswerk doet, als het aandeel oudere werknemers dat dit *intensief* doet (dagelijks of meerdere keren per week).

Onder de werkende ouderen uit het NIDI Pensioen Panel is oppassen op kleinkinderen de meest voorkomende productieve rol. 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

*Tabel 2 Participatie in productieve rollen door werkende zestig-plussers (percentages)*

|   | Werkuren per week |       |       | Geslacht |       | Opleiding |      |        |      |
|---|-------------------|-------|-------|----------|-------|-----------|------|--------|------|
|   | totaal            | 12-19 | 20-35 | 36plus   | vrouw | man       | laag | midden | hoog |
| <b>Brede definitie (doet de rol wel eens)</b>                           |                   |       |       |          |       |           |      |        |      |
| mantelzorg  | 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 |
| vrijwilli-<br>gerswerk  | 33,1              | 36,8  | 32,5  | 33,1     | 31,0  | 34,8      | 23,3 | 29,3   | 39,9 |
| <b>Smalle definitie (doet de rol dagelijks/meerdere keren per week)</b> |                   |       |       |          |       |           |      |        |      |
| mantelzorg  | 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  |
| vrijwilli-<br>gerswerk  | 6,3               | 7,1   | 5,3   | 7,1      | 4,7   | 7,7       | 4,5  | 6,3    | 7,2  |

voor. Van degenen met een kleine deeltijd baan past 59 procent wel eens op, in vergelijking met 43 procent van degenen met een voltijd baan. Aanvullende analyses laten ook zien dat onder werknemers die in aanloop naar hun pensioen al minder uren werken, oppassen iets vaker voorkomt (49 procent) dan onder degenen die dit niet doen (45 procent). Van de lager opgeleiden past 54 procent wel eens op de kleinkinderen, terwijl van de hoger opgeleiden 40 procent dit doet. Daarbij moet wel worden opgemerkt dat lager opgeleiden en degenen met een deeltijd baan ook vaker kleinkinderen hebben<sup>1</sup>. Verschillen tussen mannen en vrouwen in termen van het oppassen op kleinkinderen zijn beperkt.

- 1 Onder degenen die kleinkinderen hebben zijn de percentages hoger: 86 procent van de grootouders past wel eens op, 13 procent doet dit dagelijks of meerdere keren per week. Onder degenen met een kleine deeltijd baan past 19 procent intensief op, in vergelijking met 12 procent van de voltijds werkende grootouders. Van de lager opgeleiden past 17 procent intensief op; onder hoger opgeleiden is dit 11 procent.

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 buren komt minder vaak voor. Mantelzorg – in de brede definitie – lijkt iets meer voor te komen onder degenen met een deeltijdbaan en lager opgeleiden. Wanneer er wordt gekeken naar intensieve mantelzorg, zijn de verschillen echter klein. Mannen en vrouwen verschillen weinig in termen van het verlenen van mantelzorg.

Ongeveer een derde van de ondervraagde oudere werknemers doet vrijwilligerswerk naast de betaalde baan. Meestal gaat dit om activiteiten die niet zo veel tijd in beslag nemen. Slechts 6 procent van de ondervraagde oudere werknemers doet dit dagelijks of meerdere keren per week. Vrijwilligerswerk komt onder mannen iets meer voor dan onder vrouwen. Ook is er een duidelijke relatie met opleidingsniveau. Vrijwilligerswerk komt vaker voor onder hoger opgeleiden (40 procent), dan onder lager opgeleiden (23 procent), al zijn de verschillen kleiner wanneer er wordt gekeken naar intensief vrijwilligerswerk (7 procent versus 5 procent). Onder oudere werknemers die in aanloop naar hun AOW-leeftijd minder uren zijn gaan werken komt vrijwilligerswerk iets vaker voor (37 procent) dan onder degenen die niet afbouwen in werkuren (32 procent).

Als aanvulling op deze beschrijvende analyses is door middel van multivariate logistische regressieanalyses nagegaan in welk opzicht personen die intensief mantelzorg verlenen, oppassen, of vrijwilligerswerk doen, zich onderscheiden van mensen die

*Tabel 3 Factoren die samenhangen met intensieve participatie in productieve rollen (smalle definitie)*

|                        | Mantelzorg | Oppassen op kleinkinderen <sup>1</sup> | Vrijwilligerswerk |
|------------------------|------------|--|-------------------|
| Geslacht: man          | Ns         | Ns                                     | +                 |
| Geboortejaar           | Ns         | -                                      | Ns                |
| Partnerstatus: partner | +          | +                                      | -                 |
| Hoger opleidingsniveau | -          | -                                      | +                 |
| Voltijd baan           | Ns         | -                                      | -                 |
| Slechte gezondheid     | +          | Ns                                     | Ns                |
| Zwaar werk             | +          | Ns                                     | Ns                |

<sup>1</sup> In een aanvullende analyse is dit model geschat voor alleen mensen die kleinkinderen hebben. Het effect van geboortejaar is dan niet meer significant. De overige conclusies blijven gelijk.

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 participatie in de productieve rol; een "-" wijst op een negatief verband; "Ns" betekent dat het effect niet statistisch significant is.

dit niet doen. In deze analyses kijken we naar de rol van werkuren, geslacht en opleidingsniveau samen. Ook wordt er rekening gehouden met diverse andere achtergrondkenmerken die kunnen samenhangen met het vervullen van productieve rollen: leeftijd (op basis van geboortejaar), het hebben van een partner, gezondheid en ervaren zwaarte van het betaalde werk. Het achterliggende idee is dat mensen uitgerust moeten zijn met bepaalde hulpbronnen om deel te kunnen nemen aan productieve rollen (Hank & Stuck, 2008). De verwachting is dat bijvoorbeeld mensen met een slechte gezondheid of een zware baan onvoldoende energie over zullen hebben om naast hun betaalde baan nog andere rollen te vervullen. In de data is er helaas geen informatie beschikbaar over hoe ver de respondent van (schoon)ouders

en kinderen vandaan woont. Tabel 3 geeft een overzicht van de resultaten. De gedetailleerde modeluitkomsten staan in Bijlage 2.

De resultaten van de multivariate analyses komen overeen met de hiervoor gepresenteerde percentages. Onder oudere werknemers met een kleine deeltijd baan komt frequent oppassen op de kleinkinderen en vrijwilligerswerk meer voor dan onder degenen die voltijds werken. Voor intensieve mantelzorg wordt er geen effect gevonden van werkuren. Onder mannen komt het doen van vrijwilligerswerk vaker voor dan onder vrouwen. Voor mantelzorg en oppassen op kleinkinderen zijn de verschillen naar geslacht beperkt. De resultaten laten verder zien dat onder lager opgeleiden het verrichten van frequente mantelzorg of oppasactiviteiten vaker voorkomt dan onder hoger opgeleiden. Onder hoger opgeleiden komt het doen van intensief vrijwilligerswerk juist vaker voor.

Ook diverse andere achtergrondkenmerken hangen samen met actief zijn in intensieve onbetaalde rollen naast de betaalde baan. Intensieve mantelzorg en frequent oppassen komen vaker voor onder degenen met een partner in vergelijking met degenen zonder partner. Waarschijnlijk heeft dit resultaat te maken met de 'vraag' naar hulp. Door het ontbreken van een partner en mogelijk het ontbreken van kinderen en kleinkinderen, kan de vraag naar hulp in de informele sfeer relatief klein zijn voor mensen zonder partner. Intensief vrijwilligerswerk komt juist vaker voor onder oudere werknemers zonder partner.

De effecten van een slechte gezondheid en een zware baan op het verlenen van intensieve mantelzorg zijn opvallend, omdat ze in een andere richting wijzen dan verwacht. Onder oudere werknemers met een slechte subjectieve gezondheid en een zware baan komt het verlenen van mantelzorg relatief vaak voor. Hierbij moet worden opgemerkt dat de data van het NIDI-onderzoek

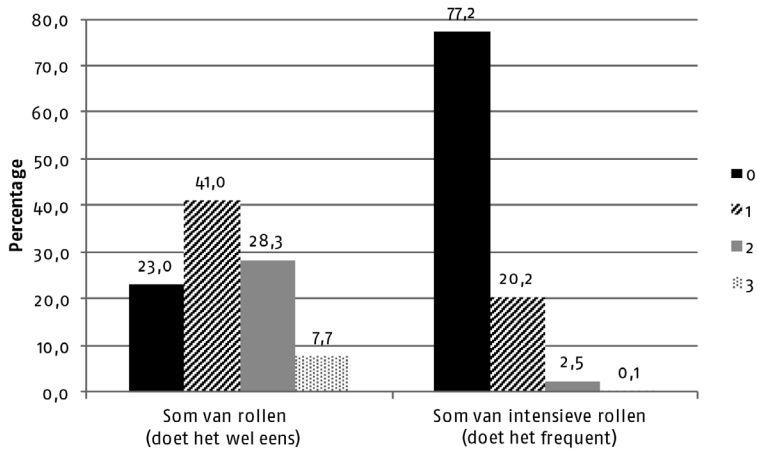
thans nog cross-sectioneel van aard zijn. Oorzaak en gevolg zijn hierdoor niet van elkaar te onderscheiden. Het effect van gezondheid kan bijvoorbeeld betekenen dat ongezonde mensen vaker mantelzorg gaan verlenen, maar dit is niet wat zou worden verwacht. Een alternatieve interpretatie is dat het verlenen van mantelzorg negatieve gevolgen kan hebben voor de gezondheid van de oudere werknemer en de ervaren werkkwaliteit.

#### **4.2 De combinatie van rollen**

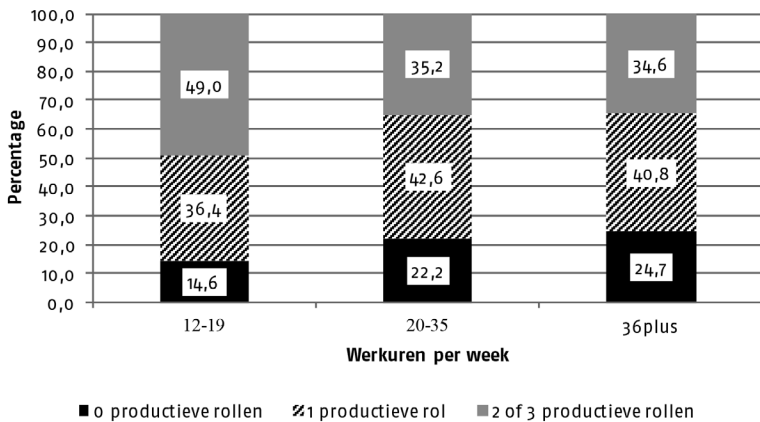
In de vorige paragraaf werden de verschillende onbetaalde rollen apart bekeken. In deze paragraaf wordt er gekeken naar de combinatie van rollen. In hoeverre combineren oudere werknemers verschillende productieve rollen naast hun betaalde baan? Meer dan driekwart van de ondervraagde oudere werknemers verricht wel eens een productieve rol naast de betaalde baan. Zo'n 41 procent verricht één rol, 28 procent twee rollen en 8 procent drie rollen. Er is slechts een kleine groep die de rollen op frequente basis combineert. Ongeveer 20 procent van de onderzochte oudere werknemers verricht één onbetaalde rol dagelijks of meerdere keren per week naast de betaalde baan. Slechts 3 procent combineert het betaalde werk met twee of drie intensieve rollen (zie Figuur 1).

De relatie tussen rolcombinaties (de som van de rollen die de oudere werknemers *wel eens* vervullen naast hun betaalde baan) en werkuren wordt weergegeven in Figuur 2. Over het algemeen laten de resultaten zien dat oudere werknemers die relatief weinig uren betaald werken, gemiddeld genomen meer alternatieve productieve rollen vervullen. Met name het aandeel ondervraagden dat twee of drie productieve rollen combineert met betaald werken, is aanzienlijk hoger onder degenen die een kleine deeltijdbaan hebben (12 tot 19 werkuren per week), dan onder dege-

*Figuur 1 Combinaties van rollen: brede en smalle definitie*



*Figuur 2 Som van het aantal productieve rollen naast de betaalde baan (brede definitie<sup>1</sup>)*



<sup>1</sup> Met 'brede definitie' wordt verwezen naar oudere werknemers die wel eens mantelzorg verlenen, oppassen op de kleinkinderen, of vrijwilligerswerk doen.

nen die meer uren betaald werk doen per week. De verschillen tussen respondenten met een grote deeltijd baan en een voltijd betrekking zijn echter klein. Mannen en vrouwen verschillen weinig in de aantallen rollen die ze vervullen. Ook worden er geen verschillen naar opleidingsniveau geobserveerd.

### **4.3 Conclusie**

Een aanzienlijk deel van de bestudeerde oudere werknemers uit het NIDI Pensioen Panel blijkt wel eens actief te zijn in onbetaalde productieve rollen naast de betaalde baan. Bijna de helft van de oudere werknemers past wel eens op de kleinkinderen, zo'n 40 procent verricht mantelzorg en ongeveer een derde doet vrijwilligerswerk. De meeste van hen doen deze rollen 'zo af en toe.' Het percentage dat intensief – dagelijks of meerdere keren per week – betrokken is bij onbetaalde productieve rollen naast de betaalde baan is kleiner. Zoals verwacht op basis van het theoretische idee van concurrerende rollen, is de baanomvang van invloed op deelname aan onbetaalde rollen. Over het algemeen laten de cijfers zien dat oudere werknemers met een kleine deeltijd baan vaker actief zijn in onbetaalde productieve rollen. Dit lijkt erop te wijzen dat mensen deze rollen voornamelijk uitvoeren als ze er ruimte voor hebben binnen hun werkweek. Voor intensieve mantelzorg wordt er geen effect gevonden van werkuren. Dit heeft waarschijnlijk te maken met het meer verplichtende karakter van mantelzorg. Wanneer iemand in de directe omgeving ziek of hulpbehoevend wordt, zal er hulp verleend moeten worden, ongeacht het aantal uren dat iemand betaald werk verricht.

## **5. Onbetaalde rollen naast de betaalde baan: ligt overbelasting op de loer?**

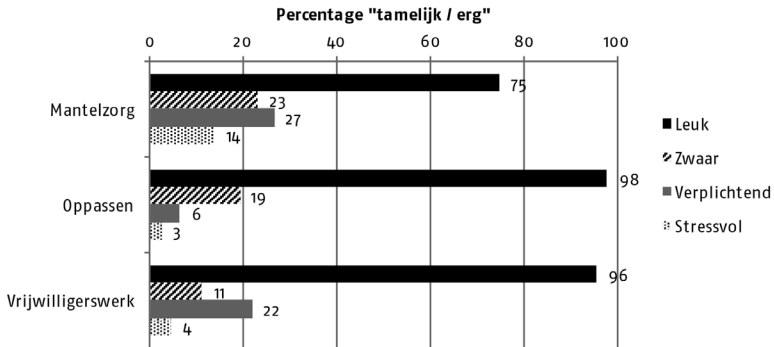
De oudere werknemers die hun betaalde baan combineren met participatie in onbetaalde productieve rollen, hebben mogelijk een druk bestaan. In hoeverre is er sprake van overbelasting of combinatiedruk onder oudere werknemers die betaald en onbetaald werk combineren? Naast informatie over de deelname aan productieve rollen, is er in het NIDI Pensioen Panel ook informatie beschikbaar over de manier waarop oudere werknemers hun participatie in de onbetaalde rollen ervaren. In hoeverre worden de rollen als leuk, zwaar, verplichtend en stressvol ervaren?

### **5.1 Ervaren belasting per rol**

In Figuur 3 worden de ervaringen per productieve rol weergegeven. Van de drie bestudeerde onbetaalde productieve rollen – mantelzorg, oppassen op kleinkinderen en vrijwilligerswerk – wordt mantelzorg als het 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. Over het algemeen geeft 27 procent van de mantelzorgers aan het verlenen van zorg "erg leuk" te vinden en 48 procent beschrijft het als "tamelijk leuk".

Bijna alle oudere werknemers die oppassen op de kleinkinderen ervaren dit als een leuke activiteit die voldoening geeft: 81 procent van de mensen die wel eens oppassen vindt het "erg leuk", 17 procent vindt het "tamelijk leuk". Het oppassen wordt slechts in beperkte mate als verplichtend of stressvol ervaren.

*Figuur 3 Ervaringen per productieve rol (alleen de mensen die de respectievelijke rol vervullen)*



Toch ervaart wel een aanzienlijk deel van de mensen die oppassen op de kleinkinderen, deze rol als zwaar. Bijna 20 procent van degenen die wel eens oppassen, noemt dat oppassen erg of tamelijk zwaar.

Voor vrijwilligerswerk geldt eveneens dat bijna alle oudere werknemers het doen van deze rol als erg (55 procent) of tamelijk (41 procent) leuk bestempelen. Bij de resultaten in Figuur 3 valt voornamelijk de ervaren verplichting van het vrijwilligerswerk op. Ongeveer 22 procent ervaart het vrijwilligerswerk als verplichtend. Slechts een kleine groep ervaart het vrijwilligerswerk als zwaar (11 procent) of stressvol (4 procent).

Gemiddeld genomen blijkt dus een kleine minderheid van degenen die de onbetaalde rollen vervullen deze rollen 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 onbetaalde rollen.

## 5.2 Wat maakt de onbetaalde rollen zwaar?

Vanuit het theoretische idee over concurrerende rollen kan worden verwacht dat hoe meer uren mensen betaald werken, hoe minder tijd ze zullen besteden aan onbetaalde productieve rollen. Wanneer ze hun werk wel combineren met alternatieve rollen – zeker in het geval van een voltijdsbaan – kan overbelasting op de loer liggen. De verwachting is dat oudere werknemers met een voltijdsbaan de onbetaalde rollen als meer belastend ervaren dan de werknemers met een kleine deeltijdsbaan. Ook de intensiteit van de onbetaalde rollen is wellicht van belang. In het algemeen kan worden verwacht dat hoe vaker oudere werknemers mantelzorg verlenen, oppassen, of vrijwilligerswerk doen, hoe meer belastend ze deze rollen vinden. Het aantal onbetaalde rollen dat ze doen naast het betaalde werk speelt mogelijk ook een rol. Er wordt verwacht dat de onbetaalde rollen als meer belastend worden ervaren wanneer meerdere onbetaalde rollen worden gecombineerd.

Om te onderzoeken hoe mensen die de onbetaalde rollen als belastend ervaren, verschillen van degenen die ze niet belastend vinden, zijn multivariate lineaire regressiemodellen geschat (zie Bijlage 3 voor details). Er is per rol een schaal geconstrueerd om ervaren belasting te meten, door de gemiddelde score op de drie vragen over zwaarte, mate van verplichting en stress te berekenen<sup>2</sup>. In de analyses wordt bekeken hoe baanomvang, intensiteit van de rol, rolcombinaties en diverse achtergrondkenmerken samenhangen met deze ervaren belasting.

2 De vragen over ervaren belasting zijn alleen van toepassing voor de mensen die de rol ook werkelijk doen. Verder zijn de vragen niet aan alle deelnemers voorgelegd (een aselechte groep respondenten heeft een verkorte versie van de vragenlijst ingevuld, waarin de vragen over ervaren belasting van onbetaalde rollen niet zijn opgenomen). De analyses ten aanzien van ervaren belasting zijn daarom op een kleinere steekproef gebaseerd, dan veel van de andere gerapporteerde resultaten (zie Bijlage 3).

*Tabel 4. Factoren die samenhangen met ervaren belasting van productieve rollen*

|                                     | Ervaren<br>belasting door<br>mantelzorg | Ervaren<br>belasting door<br>oppassen | Ervaren<br>belasting door<br>vrijwilligerswerk |
|-------------------------------------|---|---------------------------------------|--|
| Geslacht: man                       | -                                       | Ns                                    | - <sup>a</sup>                                 |
| Geboortejaar                        | Ns                                      | Ns                                    | Ns   |
| Partnerstatus: partner              | Ns                                      | Ns                                    | Ns   |
| Hoger opleidingsniveau              | +                                       | +                                     | +  |
| Voltijd baan                        | Ns                                      | Ns                                    | Ns   |
| Slechte gezondheid                  | +                                       | +                                     | +  |
| Zwaar werk                          | +                                       | +                                     | +  |
| Intensiteit van rol<br>(frequentie) | +                                       | +                                     | +  |
| Som van overige rollen              | Ns                                      | Ns                                    | Ns   |

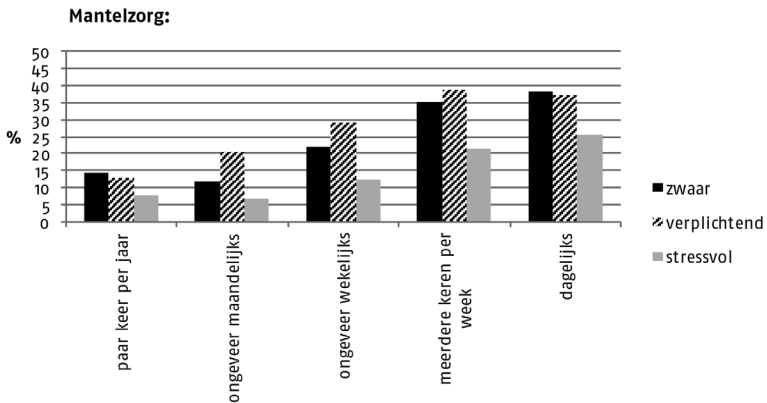
In de modellen wordt er gecontroleerd voor de sector waarin de respondent werkzaam is. Een "+" geeft aan dat er een positieve samenhang is tussen de bestudeerde variabele en ervaren belasting; een "-" wijst op een negatief verband; "Ns" betekent dat het effect niet statistisch significant is.

<sup>a</sup>  $p < .10$

De resultaten in Tabel 4 geven een eenduidig beeld. Er wordt een duidelijk effect gevonden van de intensiteit van de rol: hoe frequenter men de rol vervult, hoe meer belastend die wordt ervaren. Opvallend is dat het verwachte effect van baanomvang niet wordt geobserveerd. De ervaren belasting door mantelzorg, oppassen, of vrijwilligerswerk is niet groter onder degenen met een voltijdsbaan dan onder degenen met een kleine deeltijdsbaan<sup>3</sup>. Ook het aantal overige onbetaalde rollen waarbij men

3 In een aanvullende analyse is het aantal uren dat de respondenten gemiddeld per week besteden aan huishoudelijk werk toegevoegd aan het model. Het aantal uren huishoudelijk werk had geen statistisch significante samenhang met de ervaren belasting van de drie bestudeerde onbetaalde rollen.

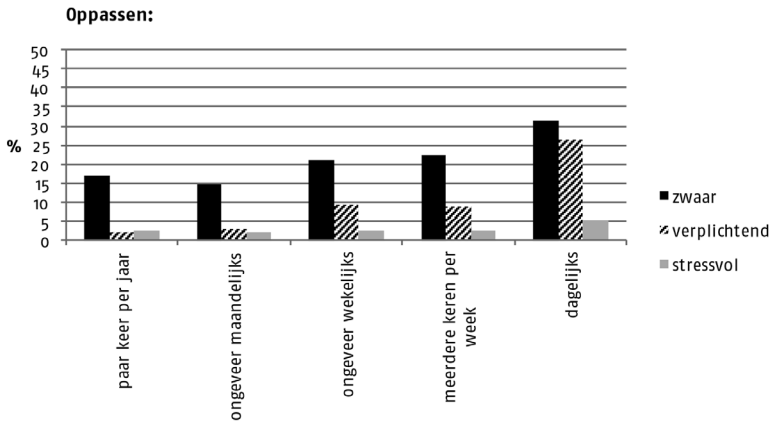
*Figuur 4 Mantelzorg: Ervaren belasting naar intensiteit van de rol*



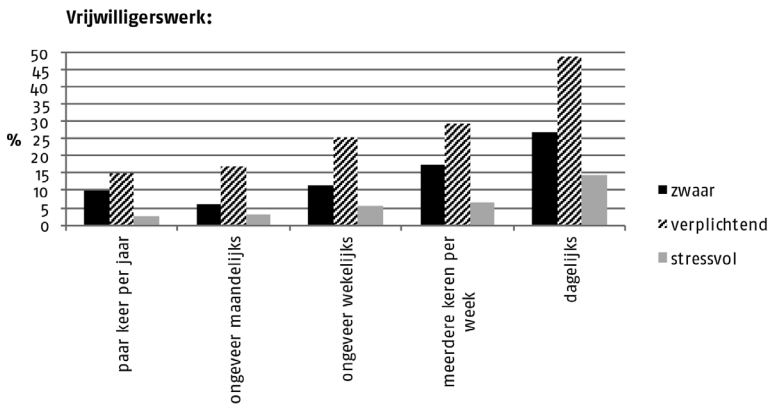
betrokken is, hangt niet samen met de ervaren belasting van de verschillende onbetaalde productieve rollen. Verder geldt voor alle drie de rollen dat hoger opgeleiden de productieve rollen als meer belastend ervaren dan lager opgeleiden. Ook mensen met een slechte gezondheid en met een zware betaalde baan ervaren de onbetaalde rollen als meer belastend.

De relatie tussen de intensiteit van de diverse rollen en de ervaren belasting wordt in beschrijvende zin weergegeven in Figuren 4 tot 6. Alle drie de aspecten van ervaren belasting blijken meer voor te komen naarmate de intensiteit van de onbetaalde rollen toeneemt. Hoe vaker men de rol vervult, hoe zwaarder, meer verplichtend en stressvoller deze rol is. Met name voor de mensen die dagelijks oppassen en vrijwilligerswerk doen, springen de antwoorden over het verplichtende karakter van de rol in het oog. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat het dagelijks vervullen van deze rollen maar weinig voorkomt (1 procent van de oudere werknemers die oppassen doet dit dagelijks en 3 procent van de oudere werknemers die werken als vrijwilliger doet dit dagelijks).

*Figuur 5 Oppassen: Ervaren belasting naar intensiteit van de rol*



*Figuur 6 Vrijwilligerswerk: Ervaren belasting naar intensiteit van de rol*



### 5.3 Conclusie

Oudere werknemers die naast hun betaalde baan actief zijn in onbetaalde productieve rollen als mantelzorg, oppassen en vrijwilligerswerk, ervaren deze rollen over het algemeen als positief.

De overgrote meerderheid van de werknemers vindt de rollen leuk om te vervullen; een kleine minderheid ervaart de rollen als zwaar, verplichtend, of stressvol. Wel verschillen de ervaringen tussen de bestudeerde rollen. Zoals verwacht, wordt mantelzorg als meer belastend ervaren dan oppassen en vrijwilligerswerk. Het aantal uren dat mensen betaald werk doen en het combineren van verschillende onbetaalde rollen heeft geen invloed op de ervaren belasting van onbetaalde activiteiten. Wel worden rollen als meer belastend ervaren naarmate ze vaker worden vervuld. Maar zelfs onder degenen die intensief (dagelijks of meerdere keren per week) de rollen vervullen, ervaart een minderheid de rollen als erg/tamelijk zwaar, verplichtend of stressvol. Bij de interpretatie van dit resultaat is het wel belangrijk om er rekening mee te houden dat de gegevens zijn verkregen op basis van survey data. Een beperking van deze data in het kader van de huidige onderzoeksvraag is dat er onder de meest overbelaste personen mogelijk een grotere neiging bestaat om niet deel te nemen aan het onderzoek. Dit kan zorgen voor een onderschatting van de combinatiedruk in de gepresenteerde cijfers.

## **6. Onbetaalde rollen naast de betaalde baan: van invloed op pensioenplannen?**

De afgelopen jaren is het pensioenlandschap aanzienlijk veranderd. Waar voorheen via de VUT of prepensioenregelingen mogelijkheden waren om al ruim voor de AOW-leeftijd met pensioen te gaan, is dit momenteel alleen tegen hoge kosten mogelijk. Verder wordt de AOW-leeftijd stapsgewijs verhoogd naar 67 jaar. Voor oudere werknemers in onze onderzoeksgroep is de gemiddelde AOW-leeftijd 66,5 jaar.

In dit hoofdstuk wordt er enerzijds gekeken naar de leeftijd waarop de bestudeerde werknemers van plan zijn om met pensioen te gaan (paragraaf 6.1) en anderzijds naar de leeftijd waarop ze met pensioen zouden gaan als ze het helemaal zelf voor het zeggen hadden (paragraaf 6.2). We gaan na in hoeverre de productieve rollen die oudere werknemers naast hun betaalde baan verrichten, van invloed zijn op plannen en wensen omtrent pensionering. Met name wanneer oudere werknemers intensief betrokken zijn bij de rollen of wanneer de combinatie van rollen een belasting vormt, kan worden verwacht dat oudere werknemers eerder met pensioen willen gaan.

### **6.1 Productieve rollen en de geplande pensioenleeftijd**

Wanneer er wordt gevraagd naar de leeftijd waarop de deelnemers in de huidige baan met pensioen verwachten te gaan, blijkt dat de geplande pensioenleeftijd aanzienlijk hoger is dan de voormalige AOW-leeftijd van 65 jaar. De deelnemers 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 van de deelnemers aan het onderzoek is de verwachte pensioenleeftijd 67 jaar of hoger.

In hoeverre bestaat er bij oudere werknemers die betaalde arbeid en andere onbetaalde rollen combineren, een neiging om zich eerder van de arbeidsmarkt terug te trekken? Om deze vraag te onderzoeken zijn multivariate lineaire regressieanalyses gedaan (zie Bijlage 4), waarin verschillende indicatoren van participatie in productieve rollen zijn opgenomen: (1) of oudere werknemers de productieve rollen *wel eens* doen (brede definitie), (2) of ze de productieve rollen *intensief* doen (smalle definitie), (3) in hoeverre ze verschillende intensieve rollen *combineren*, (4) of ze de productieve rollen als *zwaar ervaren*. Helaas is er geen informatie beschikbaar over de verwachte duur van de vervulling van de verschillende rollen. In de modellen wordt er rekening gehouden met verschillende factoren die invloed kunnen hebben op de leeftijd van pensionering. Het gaat daarbij om: sector, geslacht, geboortjaar, partnerstatus, opleidingsniveau, aantal werkuren, gezondheid en zwaarte van de betaalde baan. 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 5 laten zien dat de participatie in onbetaalde productieve rollen niet samenhangt met de leeftijd waarop de oudere werknemers in hun huidige baan met pensioen verwachten te gaan. Dit resultaat wordt gevonden ongeacht de manier waarop de deelname of belasting van de onbetaalde rollen wordt gemeten (zie Modellen 1-4). Verder is het opvallend om te zien 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 weerspiegelt waarschijnlijk de hogere AOW-leeftijd voor jongere

Tabel 5 Voorspellers van geplande pensioenleeftijd

|                                   | Model 1        | Model 2 | Model 3 | Model 4        |
|-----------------------------------|----------------|---------|---------|----------------|
| Geslacht: man                     | Ns             | Ns      | Ns      | Ns             |
| Geboorteaar                       | +              | +       | +       | +              |
| Partnerstatus: partner            | -              | -       | -       | - <sub>a</sub> |
| Hoger opleidingsniveau            | Ns             | Ns      | Ns      | Ns             |
| Voltijd baan                      | +              | +       | +       | +              |
| Slechte gezondheid                | Ns             | Ns      | Ns      | Ns             |
| Zwaar werk                        | - <sub>a</sub> | -       | -       | Ns             |
| Mantelzorg (j/n)                  | Ns             |         |         |                |
| Oppassen (j/n)                    | Ns             |         |         |                |
| Vrijwilligerswerk (j/n)           | Ns             |         |         |                |
| Intensieve mantelzorg             |                | Ns      |         |                |
| Intensief oppassen                |                | Ns      |         |                |
| Intensief vrijwilligerswerk       |                | Ns      |         |                |
| Som intensieve rollen: 1          |                |         | Ns      |                |
| Som intensieve rollen: 2/3        |                |         | Ns      |                |
| Ervaren zwaarte mantelzorg        |                |         |         | Ns             |
| Ervaren zwaarte oppassen          |                |         |         | Ns             |
| Ervaren zwaarte vrijwilligerswerk |                |         |         | Ns             |

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; een "-" wijst op een negatief verband; "Ns" betekent dat het effect niet statistisch significant is.

<sub>a</sub>  $p < .10$

geboortecohorten. 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.

De onbetaalde productieve rollen blijken niet samen te hangen met de leeftijd waarop oudere werknemers met pensioen verwachten te gaan. Ook opleidingsniveau en een slechte gezondheid hebben geen effect op pensioenplannen, terwijl eerder

onderzoek wel laat zien dat een lager opleidingsniveau en een slechte gezondheid samenhangen met vervroegde pensionering (Van Rijn, Robroek, Brouwer, & Burdorf, 2014; Visser, Gesthuizen, Kraaykamp, & Wolbers, 2016). Deze bevindingen hebben er waarschijnlijk mee te maken dat binnen de huidige pensioencontext weinig mogelijkheden meer bestaan om vervroegd met pensioen te gaan. Regelingen voor vervroegde uittrading zoals de VUT zijn afgeschaft, waardoor vervroegd stoppen erg duur is geworden. Dit roept de vraag op of we de verwachte effecten van onbetaalde rollen *wel* vinden als we kijken naar de leeftijd waarop mensen – als ze het helemaal zelf voor het zeggen hadden – met pensioen zouden willen gaan.

## **6.2 Productieve rollen en de gewenste pensioenleeftijd**

Als de oudere werknemers het helemaal zelf voor het zeggen hadden, zouden ze al veel eerder dan hun verwachte pensioenleeftijd met pensioen gaan. De gemiddelde gewenste pensioenleeftijd 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 onbetaalde productieve rollen vervullen, eerder met pensioen willen gaan dan degenen die dit niet doen? Om deze vraag te onderzoeken zijn er diverse multivariate regressiemodellen geschat (zie Bijlage 5), waarin verschillende indicatoren van participatie in productieve rollen zijn opgenomen. Het gaat hierbij om zowel objectieve als subjectieve indicatoren: (1) of oudere werknemers de productieve rollen *wel eens* doen (brede definitie), (2) of ze de productieve rollen *intensief* doen (smalle definitie), (3) in hoeverre ze verschillende intensieve rollen *combineren*, (4) of ze de productieve rollen als *zwaar ervaren*.

Tabel 6 Voorspellers van gewenste pensioenleeftijd

|  | Model 1 | Model 2        | Model 3 | Model 4 |
|--|---------|----------------|---------|---------|
| Geslacht: man                          | -       | -              | -       | -       |
| Geboortejaar                           | -       | -              | -       | -       |
| Partnerstatus: partner                 | -       | -              | -       | -       |
| Hoger opleidingsniveau                 | +       | +              | +       | +       |
| Voltijd baan                           | +       | +              | +       | +       |
| Slechte gezondheid                     | -       | -              | -       | -       |
| Zwaar werk                             | -       | -              | -       | -       |
| Mantelzorg (j/n)                       | Ns      |                |         |         |
| Oppassen (j/n)                         | Ns      |                |         |         |
| Vrijwilligerswerk (j/n)                | +       |                |         |         |
| Intensieve mantelzorg                  |         | - <sup>a</sup> |         |         |
| Intensief oppassen                     |         | Ns             |         |         |
| Intensief vrijwilligerswerk            |         | Ns             | Ns      |         |
| Som intensieve rollen <sup>b</sup> : 1 |         |                | Ns      |         |
| Som intensieve rollen <sup>b</sup> : 2 |         |                | -       |         |
| Ervaren zwaarte mantelzorg             |         |                |         | -       |
| Ervaren zwaarte oppassen               |         |                |         | Ns      |
| Ervaren zwaarte vrijwilligerswerk      |         |                |         | +       |

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; een "-" wijst op een negatief verband; "Ns" betekent dat het effect niet statistisch significant is.

<sup>a</sup>  $p < .10$

<sup>b</sup> Het gaat hierbij om de som van intensieve mantelzorg en intensief oppassen. Een waarde van 2 geeft aan dat de respondent zowel intensieve mantelzorg verleent als intensief oppast op de kleinkinderen.

De resultaten in Model 1 van Tabel 6 laten zien dat het doen van mantelzorg of oppassen op kleinkinderen op zich niet samenhangt met pensioenwensen (brede definitie). Voor vrijwilligerswerk wordt wel een effect gevonden. Oudere werknemers die wel eens vrijwilligerswerk doen, willen op latere leeftijd met pensioen

gaan dan degenen die geen vrijwilligerswerk doen. Het effect is echter relatief klein. Oudere werknemers die actief zijn als vrijwilliger willen gemiddeld genomen ongeveer twee maanden langer werken dan degenen die dit niet doen.

Zien we wel de verwachte effecten van mantelzorg en oppassen wanneer we kijken naar de mensen die de rollen intensief (dagelijks of meerdere keren per week) vervullen? De resultaten voor deze analyses worden gerapporteerd in Model 2 van Tabel 6. Voor mantelzorg wijzen de resultaten in de verwachte richting. Degenen die intensief mantelzorg verlenen, willen iets eerder stoppen met werken dan degenen die dit niet doen (twee maanden eerder). Het verwachte effect van intensief oppassen op pensioenwensen wordt niet gevonden. Ook wordt er geen effect van intensief vrijwilligerswerk geobserveerd.

Voor het bekijken van combinaties van activiteiten is ervoor gekozen om de focus te leggen op combinaties van mantelzorg en oppassen, aangezien de resultaten in Model 1 laten zien dat vrijwilligerswerk een tegengesteld effect heeft. De resultaten laten zien dat met name de oudere werknemers die intensieve mantelzorg met intensief oppassen combineren, relatief vroeg met pensioen willen gaan. Ze willen gemiddeld genomen zo'n zeven maanden eerder met pensioen gaan dan degenen die dit niet doen. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat het gaat om een kleine groep mensen (1 procent van de steekproef).

In Model 4 worden de resultaten ten aanzien van de ervaren zwaarte van de productieve rollen gepresenteerd. De resultaten laten zien dat degenen die zware mantelzorg verlenen, op jongere leeftijd met pensioen willen gaan dan degenen die dit niet doen. Voor vrijwilligerswerk wijst het effect juist in tegengestelde richting. Mensen die hun vrijwilligerswerk als zwaar ervaren, willen op relatief latere leeftijd met pensioen gaan.

*Figuur 7 Effecten van ervaren zwaarte van productieve rollen, gezondheid en werkkwaliteit op gewenste pensioenleeftijd (in maanden)*



In Figuur 7 worden de effecten van ervaren zwaarte van mantelzorg, oppassen en vrijwilligerswerk weergegeven in termen van maanden dat de oudere werknemers langer willen werken. Ter vergelijking worden ook de effecten gepresenteerd van het hebben van een slechte gezondheid en een zware baan. De figuur laat zien dat de effecten van gezondheid en baankwaliteit aanzienlijk sterker zijn dan het effect van zware mantelzorg. Een slechte gezondheid hangt samen met de wens om bijna zes maanden eerder met pensioen te gaan en een zware baan met de wens om ruim zeven maanden eerder te stoppen. Mensen die zware mantelzorg doen, willen gemiddeld genomen bijna drie maanden eerder met pensioen gaan. Degenen die hun vrijwilligerswerk als zwaar ervaren, willen juist ongeveer vijf maanden later met pensioen gaan.

De overige bestudeerde factoren hangen allemaal op de verwachte manier samen met de gewenste pensioenleeftijd (zie Tabel 6). Mannen, jongere geboortecohorten, degenen met een partner en lager opgeleiden willen relatief vroeg 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.

### 6.3 Discrepantie tussen wens en werkelijkheid

Wanneer we al deze resultaten gezamenlijk bezien, kunnen we concluderen dat betrokkenheid bij onbetaalde productieve rollen naast de betaalde baan samenhangt met wensen omtrent pensionering, maar slechts in beperkte mate met werkelijke plannen. Daarnaast blijken deze relaties te verschillen tussen de verschillende productieve rollen. Oudere werknemers die naast hun betaalde baan wel eens vrijwilligerswerk doen, willen langer doorwerken dan degenen die dit niet doen. Voor hen is de discrepantie tussen wensen en plannen dus relatief klein. Voor mantelzorg wijzen de resultaten juist in tegengestelde richting. Oudere werknemers die intensieve en zware mantelzorg doen, willen eerder met pensioen gaan dan degenen die dit niet doen, terwijl hun geplande pensioenleeftijd maar weinig verschilt. Voor deze groep is de discrepantie tussen wensen en plannen omtrent pensionering dus relatief groot.

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 onbetaalde rollen in relatie tot langer doorwerken. Diverse respondenten 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 rollen te vervullen. De citaten in Box 1 illustreren dit krachtenveld.

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). Er wordt vaak verondersteld dat mensen een rationele afweging maken tussen de kosten en opbrengsten van langer doorwerken en pensionering. Als de verwachte kosten van stoppen met werken (bijvoorbeeld aanzienlijk minder pensioen) hoger zijn dan de verwachte opbrengsten (bijvoorbeeld in termen van minder werkstress of stress door onbetaalde rollen), wordt verwacht dat mensen blijven doorwerken. De resultaten van het huidige onderzoek lijken erop te wijzen dat de gepercipieerde 'kosten' van de combinatie van onbetaalde rollen met betaald werk niet opwegen tegen de financiële kosten van vervroegd stoppen met werken.

#### **6.4 Conclusie**

Onder oudere werknemers die betaalde arbeid en onbetaalde productieve rollen combineren, blijkt er geen neiging te bestaan om vervroegd te stoppen met werken. De verwachte pensioenleeftijden verschillen niet tussen degenen die wel en degenen die niet actief zijn in (intensieve) onbetaalde productieve rollen. Voor gewenste pensioenleeftijden worden er wel verschillen geobserveerd. Oudere werknemers die naast hun betaalde baan intensieve mantelzorg doen, hebben gemiddeld genomen de wens om eerder te stoppen met werken dan degenen die dit niet doen. Oudere werknemers die vrijwilligerswerk doen, willen juist wat langer doorwerken. Hierbij moet wel worden genoemd dat de gemiddelde gewenste pensioenleeftijden veel lager zijn dan de verwachte pensioenleeftijden. Ook degenen die vrijwilligerswerk doen willen als ze het helemaal zelf voor het zeggen hadden, veel eerder met pensioen gaan dan de voor hen geldende AOW-leeftijd.

### *Box 1 Citaten over rolcombinaties, pensioenplannen en pensioenwensen*

"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 in verband met 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!" (Huisartsondersteuner, 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).

"Mijn stoppen met werken is mede afhankelijk van mijn partner. Hij heeft een vorm van dementie. Het gaat zolang het gaat. Hij heeft 24 uur per dag zorg nodig en woont nog thuis." (Personeelsadviseur, Vrouw, 63 jaar, werkt 32 uur per week en verleent 44 uur per week mantelzorg, zou met 63,5 willen stoppen, verwacht door te werken tot 66 en 8 maanden).

“Het werk op een groep 3-jarigen is, vooral lichamelijk, erg zwaar. Om dit vol te houden tot 67 jaar is haast ondoenlijk. Ik heb tot vorige maand veel mantelzorg verleend. Zo'n 12 uur per week. Zorgen voor de ouderen en ondersteuning van de jongere generatie is kenmerkend voor mijn generatie. Dat maakt doorwerken tot 67 jaar heel zwaar! Er moet weer betere, betaalbare kinderopvang komen. Veel wat is opgebouwd, wordt nu volledig afgebroken! Zeer frustrerend. De werkuren zijn zo krap dat ik voor een deel in eigen tijd werk om de kinderen niet te kort te doen.” (Vrouw, 61 jaar, werkt 20 uur per week, past 10 uur per week op de kleinkinderen en verleent 1 uur per week mantelzorg, zou met 63 willen stoppen, verwacht door te werken tot 67).

“Als alleenstaande een volledige baan en mantelzorg voor moeder en verstandelijk gehandicapte broer is zeer zwaar (wekelijks verleen ik zorg aan hem). Voor mij zou het ideaal zijn om tot mijn 66e jaar langzaam af te bouwen. Op dit moment kost dit mij teveel op financieel gebied. Dit omdat ik alleenstaand ben en dus kostwinner.” (Vrouw, werkt 40 uur per week, verleent 6 uur per week mantelzorg en past 2 uur per week op kleinkinderen, zou met 65 willen stoppen, verwacht door te werken tot 66 en 3 maanden).

## 7. 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. Zo zijn in 2006 de fiscale faciliteiten om vervroegd te stoppen met werken, afgeschaft voor cohorten geboren na 1949. In 2012 is er besloten om de AOW-leeftijd stapsgewijs te verhogen naar 67 jaar en daarna te koppelen aan de levensverwachting. Niet alleen in termen van betaald werk, maar ook op andere vlakken wordt er in de huidige participatiesamenleving verwacht dat mensen een bijdrage leveren. De Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) die in 2007 is ingevoerd, legt de nadruk op zelfredzaamheid en verantwoordelijkheid als het gaat om mantelzorg, informele hulp en vrijwilligerswerk. 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 hoeveel het voorkomt dat zij hun betaalde baan combineren met onbetaalde rollen, hoe deze rollen worden ervaren en hoe rolcombinaties samenhangen met pensioenplannen.

Uit het NIDI Pensioen Panel 2015 komt naar voren dat een overgrote meerderheid (77 procent) van de zestigplussers naast de betaalde baan op enigerlei wijze informele zorg verleent (mantelzorg of oppassen op kleinkinderen) of anderszins maatschappelijk actief is in vrijwilligerswerk (zie Box 2). Dit kan uiteenlopen van (bijna) dagelijks tot incidenteel. In verband met combinatiedruk is het relevanter om te kijken naar de groep die naast de betaalde baan intensief betrokken is bij informele zorg en/of vrijwilligerswerk. Deze groep is weliswaar duidelijk kleiner, maar niet onaanzienlijk. Een op de vijf zestigplussers in het onderzoek is meerdere

### Box 2 Highlights onderzoeksresultaten

- Uit het NIDI Pensioen Panel onder ongeveer 6.200 werknemers tussen de 60 en 64 jaar komt naar voren dat:
- 12% van de oudere werknemers dagelijks of meerdere keren per week **mantelzorg** verleent
  - een kleine groep (4%) meer dan 10 uur per week mantelzorg verleent
  - 23% van de mantelzorgers het verlenen van zorg als erg of tamelijk zwaar ervaart
  - 14% van de mantelzorgers het verlenen van mantelzorg als erg of tamelijk stressvol ervaart
  
  - 7% van de oudere werknemers dagelijks of meerdere keren per week **oppast** op kleinkinderen
  - een aanzienlijke groep (15%) meer dan 10 uur per week oppast
  - 19% van de oppassers het oppassen als erg of tamelijk zwaar ervaart
  - 3% van de oppassers het oppassen als erg of tamelijk stressvol ervaart
  
  - 6% van de oudere werknemers dagelijks of meerdere keren per week **vrijwilligerswerk** doet
  - een kleine groep (7%) meer dan 10 uur per week aan vrijwilligerswerk doet
  - 11% van de vrijwilligers het vrijwilligerswerk als erg of tamelijk zwaar ervaart
  - 4% van de vrijwilligers het vrijwilligerswerk als erg of tamelijk stressvol ervaart
  
  - de oudere werknemers wat betreft hun **pensioenwensen** sterk georiënteerd zijn op vervroegde uittreding. Gemiddeld zou men met 63,3 jaar willen stoppen
  - men gemiddeld genomen verwacht aanzienlijk later te zullen stoppen (65,8 jaar)
  - betrokkenheid bij onbetaalde productieve rollen niet van invloed is op de **pensioenplannen**
  - maar bij personen die intensief mantelzorg verlenen wel de **wens** bestaat om eerder te stoppen

keren per week actief als mantelzorger, oppas voor de kleinkinderen of als vrijwilliger. Een zeer kleine minderheid (3 procent) van de zestigplussers is naast de baan actief in twee of meer intensieve onbetaalde rollen. In zijn algemeenheid zien we dat mensen actiever zijn in onbetaalde productieve rollen naarmate zij een kleiner dienstverband hebben. Dat geldt echter vooral

voor kinderoppas en vrijwilligerswerk en niet voor mantelzorg. Dit duidt erop dat er bij mantelzorg veel minder dan bij de andere activiteiten sprake is van een keuze. Dit komt ook naar voren in een literatuuronderzoek van De Boer en De Klerk (2013). Zij concluderen dat mantelzorg vaak ten koste gaat van de vrije tijd van werknemers.

Ongeveer een op de vijf verleners van informele zorg (mantelzorg of oppassen) ervaart het zorg verlenen als zwaar. Er is een duidelijke relatie met de frequentie waarin de zorg verleend wordt. Hoe vaker mensen mantelzorg verlenen, oppassen op de kleinkinderen, of vrijwilligerswerk doen, hoe meer belastend deze rollen worden ervaren. Mantelzorg wordt als meer belastend ervaren dan oppassen en vrijwilligerswerk. Van degenen die intensieve mantelzorg verlenen, vindt 36 procent de rol erg/tamelijk zwaar. Van degenen die intensief oppassen, ervaart 23 procent het als zwaar en voor intensief vrijwilligerswerk is dit 19 procent.

Uit het hier gerapporteerde onderzoek onder zestigplussers in loondienst komt verder naar voren dat het vervullen van onbetaalde productieve rollen 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) vroegpensioen gesloten is voor de huidige generaties oudere werknemers. In het onderzoek is niet alleen naar de pensioenplannen, maar ook naar de pensioenwensen van de oudere werknemers gevraagd. We zien daar dat participatie in onbetaalde rollen samenhangt met de *wensen* die oudere werknemers hebben ten aanzien van pensionering. Er zijn hier twee bewegingen. Ten eerste willen oudere werknemers die intensieve of zware mantelzorg verlenen, relatief vroeg met pensioen gaan, al is het effect relatief klein. Dit suggereert dat er sprake is van

'role strain' onder deze intensieve mantelzorgers. Voor een kleine groep oudere werknemers – zeker degenen die intensieve zorgtaken combineren met een zware betaalde baan – lijkt er een spanning te bestaan tussen de wens om te stoppen en de financiële noodzaak tot doorwerken. In de huidige pensioencontext is het nog wel mogelijk om vervroegd te stoppen met werken, maar daar zijn aanzienlijke kosten aan verbonden.

Ten tweede laten de resultaten zien dat oudere werknemers die actief zijn als vrijwilliger juist langer door wensen te werken dan degenen die dit niet doen. Het combineren van betaald werk met vrijwilligerswerk blijkt langer doorwerken dus niet in de weg te zitten. Wellicht is dit een indicatie van het bestaan van een '*general motivation to be active*' (zie ook Hank & Stuck, 2008). Het zijn waarschijnlijk de 'bezige bijen' – mensen die het leuk vinden zich op allerlei vlakken in te zetten – die ervoor kiezen om naast hun betaalde baan vrijwilligerswerk te doen en ook relatief lang door willen werken. Bij de interpretatie van de resultaten is het wel belangrijk om in acht te nemen dat de gewenste pensioenleeftijd van de onderzochte oudere werknemers in zijn algemeenheid aanzienlijk lager is dan de geplande pensioenleeftijd, die ook weer iets lager ligt dan de voor hen geldende AOW-leeftijd. 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. Gemiddeld zou men met 63,3 jaar *willen* stoppen, maar men *verwacht* aanzienlijk later te zullen stoppen (65,8 jaar). De bevinding dat vrijwilligers later met pensioen willen gaan dan degenen die niet werken als vrijwilliger, wil dus niet zeggen dat vrijwilligers tot op hoge leeftijd zouden willen werken. Ook zij zouden – als ze het

zelf voor het zeggen hadden – al ruim voor de AOW-leeftijd met pensioen gaan.

Een ander aspect waarmee rekening gehouden moet worden bij de interpretatie van de huidige studieresultaten, is dat het mogelijk is dat de mate waarin mensen betrokken zijn bij intensieve onbetaalde productieve rollen en de effecten op arbeidsmarktkeuzes zijn onderschat in het NIDI Pensioen Panel. Naar verwachting zullen mensen die erg zwaar belast zijn, geneigd zijn om een vragenlijst niet in te vullen. Ook kan het zijn dat mensen die erg veel combinatiedruk ervaren, hun betaalde baan al hebben opgegeven en daardoor niet binnen de steekproef van werkende zestigplussers vallen. Verder is een beperking van de data dat er geen informatie beschikbaar is over de verwachte duur van de onbetaalde rollen, 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) en vrijwilligerswerk 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), 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. Door de elkaar snel opvolgende wijzigingen in de regelgeving rondom het pensioen voelen veel ouderen zich overvallen: ze zien het als een groot onrecht dat ze langer moeten doorwerken (Henkens, Van Solinge, Damman, &

Dingemans, 2016). Ook maken mensen zich zorgen of ze het werk wel kunnen blijven volhouden tot aan de AOW-leeftijd. Het feit dat in veel organisaties door bezuinigingen de (werk)druk sterk is gestegen de afgelopen jaren draagt hieraan bij. Een belangrijke vraag voor toekomstig onderzoek is hoe de werkelijke late loopbaan van deze intensieve mantelzorgers zich gaat ontvouwen. 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.

## Literatuur

- Becker, G.S. (1981). *A Treatise on the Family*: Harvard university press.
- Carmichael, F., Hulme, C., Sheppard, S., & Connell, G. (2008). Work-life imbalance: Informal care and paid employment in the UK. *Feminist Economics*, 14(2), 3-35.
- 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.
- CBS. (2016). Begrippen. Retrieved 4-7-2016, 2016, from <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen>
- de Beer, P., & Fouarge, D. (2009). De economie van de arbeid: zelfde uitgangspunt, nieuwe inzichten. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 25(3), 295-311.
- de Boer, A., & de Klerk, M. (2013). *Informeel zorg in Nederland*. 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.
- 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.
- 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.
- Henkens, K., & Tazelaar, F. (1997). Explaining retirement decisions of civil servants in the Netherlands. *Research on Aging*, 19, 139-173.
- Henkens, K., Van Solinge, H., Damman, M., & Dingemans, E. (2016). Langer doorwerken valt nog niet mee. *Demos: bulletin over bevolking en samenleving*, 32(2), 1-4.
- 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*, 67(4), 481-490.
- 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.
- 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.
- Tweede Kamer. (2012/13a). Kamerbrief arbeid en zorg. Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden. *Vergaderjaar 2012/2013*(32855, nr 2.).
- Tweede Kamer. (2012/13b). Versterken, verlichten, verbinden. Brief van de staatssecretaris van Volksgezondheid, welzijn en sport over mantelzorg en langdurige zorg. *2012/13*(30169, nr 28).

- 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.
- 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*, 32(3), 370–382.

## Bijlage 1: Metingen

### *Onbetaalde productieve rollen*

In het NIDI Pensioen Panel zijn er verschillende vragen gesteld over het vervullen van productieve rollen naast de betaalde baan. Voor mantelzorg is de vraag breed geformuleerd *"Geeft u wel eens hulp aan familie of vrienden die ziek of hulpbehoevend zijn? Zo ja, wat doet u dan?"* De respondenten konden voor 6 verschillende groepen mensen uit hun sociale netwerk (partner, kind, (schoon)ouder, broer/zus, vriend/kennis, burens) aangeven of ze hen hulp bieden in de vorm van huishoudelijke hulp, lichamelijke verzorging, begeleiding en vervoer, en/of administratie. In lijn met de meting van mantelzorg die door het SCP wordt gehanteerd (Josten & de Boer, 2015, p.19), beperken we de definitie van mantelzorg in het huidige onderzoek tot huishoudelijke hulp en lichamelijke verzorging. De vraag over het doen van mantelzorg werd gevolgd door een vraag over de mantelzorgfrequentie: *"Hoe vaak verleent u die hulp?"*

Of de deelnemers oppassen op de kleinkinderen is gemeten aan de hand van de vraag *"Past u wel eens op uw kleinkinderen?"* met daarbij de antwoordopties "nee; dagelijks; meerdere keren per week; ongeveer wekelijks; ongeveer maandelijks; een paar keer per jaar." Participatie in vrijwilligerswerk is bepaald aan de hand van de vraag *"Doet u vrijwilligerswerk?"* De antwoordopties waren "ja, dagelijks; ja, meerdere keren per week; ja, ongeveer wekelijks; ja, ongeveer maandelijks; ja, een paar keer per jaar; nee, maar dat zou ik wel willen; Nee, daar heb ik geen behoefte aan."

De antwoorden op de vragen over onbetaalde productieve rollen zijn voor alle drie de rollen gecodeerd in twee dichotome variabelen: een die aangeeft of de respondenten de betreffende

rol vervullen en een die aangeeft of de respondenten de rol intensief vervullen (dat wil zeggen dagelijks of meerdere keren per week). Verder wordt er in enkele analyses gekeken naar rolcombinaties. In die analyses wordt de informatie over het (intensief) doen van mantelzorg, oppassen en vrijwilligerswerk samengevoegd.

#### *Ervaren belasting door productieve rollen*

De vragen over ervaren belasting zijn voor de drie productieve rollen allemaal op dezelfde wijze gesteld: *"In hoeverre is het geven van mantelzorg/ oppassen/ vrijwilligerswerk "leuk/geeft voldoening", "zwaar", "verplichtend" en "stressvol"?"*. Per indicator van belasting kon een antwoord worden gegeven op een schaal van 1 = erg tot 4 = niet. De indicatoren zijn apart van elkaar bekeken en er zijn eveneens schalen geconstrueerd om de ervaren belasting in brede zin per rol te meten. Voor het construeren van de schalen voor "ervaren belasting" wordt per rol de gemiddelde score op de drie vragen over zwaarte, mate van verplichting en stress genomen.

#### *Ideeën omtrent pensionering*

De *pensioenplannen* van de oudere werknemers uit het NIDI Pensioen Panel zijn bepaald aan de hand van de vraag: *"Op welke leeftijd verwacht u in uw huidige baan met pensioen te gaan?"* De respondenten konden het jaar en de maand waarin ze met pensioen verwachten te gaan, aangeven. Op basis van deze informatie is de geplande pensioenleeftijd in jaren bepaald. *Pensioenwensen* zijn gemeten aan de hand van de vraag *"Als u het helemaal zelf voor het zeggen had, wat zou dan uw pensioenleeftijd zijn (of zijn geweest)?"* Ook hier zijn de gewenste pensioenleeftijden in jaren berekend.

## Bijlage 2: Factoren die samenhangen met intensieve participatie in productieve rollen (logistische regressie analyses)

|                             | Mantelzorg                | Oppassen op<br>kleinkinderen | Vrijwilligers-<br>werk    |
|-----------------------------|---------------------------|------------------------------|---------------------------|
|                             | Coëfficiënt<br>(z-waarde) | Coëfficiënt<br>(z-waarde)    | Coëfficiënt<br>(z-waarde) |
| Sector: onderwijs           | 0.20<br>(1.55)            | 0.08<br>(0.43)               | 0.16<br>(0.82)            |
| Sector: bouw                | -0.14<br>(-1.10)          | -0.13<br>(-0.70)             | -0.05<br>(-0.26)          |
| Sector: zorg                | -0.23<br>(-1.49)          | 0.45*<br>(2.57)              | 0.02<br>(0.09)            |
| Sector: welzijn             | -0.05<br>(-0.35)          | -0.00<br>(-0.01)             | 0.29<br>(1.60)            |
| Geslacht: man               | 0.11<br>(1.03)            | -0.06<br>(-0.45)             | 0.79***<br>(5.48)         |
| Geboortjaar                 | -0.02<br>(-0.58)          | -0.10**<br>(-2.77)           | 0.01<br>(0.16)            |
| Partnerstatus: partner      | 0.27*<br>(2.34)           | 0.82***<br>(5.07)            | -0.28*<br>(-2.04)         |
| Opleidingsniveau: midden    | 0.03<br>(0.29)            | -0.63***<br>(-4.45)          | 0.48**<br>(2.74)          |
| Opleidingsniveau: hoog      | -0.31**<br>(-2.61)        | -0.97***<br>(-6.72)          | 0.55**<br>(2.94)          |
| Werkuren: 20-35             | -0.02<br>(-0.11)          | -0.47**<br>(-3.15)           | -0.54**<br>(-2.63)        |
| Werkuren: 36plus            | -0.04<br>(-0.24)          | -0.54**<br>(-3.12)           | -0.43*<br>(-2.02)         |
| Slechte gezondheid          | 0.28**<br>(2.95)          | 0.08<br>(0.67)               | -0.07<br>(-0.42)          |
| Zwaar werk                  | 0.27**<br>(3.23)          | 0.06<br>(0.56)               | -0.00<br>(-0.03)          |
| Constante                   | 31.31<br>(0.54)           | 193.57**<br>(2.74)           | -15.06<br>(-0.21)         |
| <i>N</i>                    | 6080                      | 6080                         | 6080                      |
| <i>Wald Chi2</i>            | 48.46                     | 121.90                       | 63.59                     |
| <i>Pseudo R<sup>2</sup></i> | 0.01                      | 0.04                         | 0.02                      |

Referentiegroepen zijn: overheid, lager opleidingsniveau, werkuren 12-19 uur.  
Standaardfouten zijn gecorrigeerd voor clustering op organisatieniveau.

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

### Bijlage 3: Factoren die samenhangen met ervaren belasting van productieve rollen (lineaire regressie analyses)

|                                     | Ervaren belasting mantelzorg | Ervaren belasting oppassen | Ervaren belasting vrijwilligerswerk |
|-------------------------------------|------------------------------|----------------------------|-------------------------------------|
|                                     | Coëfficiënt (t-waarde)       | Coëfficiënt (t-waarde)     | Coëfficiënt (t-waarde)              |
| Sector: onderwijs                   | -0.06<br>(-1.27)             | -0.08**<br>(-2.81)         | -0.10*<br>(-2.43)                   |
| Sector: bouw                        | -0.13**<br>(-2.80)           | -0.06*<br>(-2.22)          | -0.09*<br>(-2.30)                   |
| Sector: zorg                        | -0.12**<br>(-2.71)           | -0.04<br>(-1.09)           | -0.04<br>(-0.80)                    |
| Sector: welzijn                     | -0.04<br>(-0.76)             | -0.03<br>(-1.06)           | -0.10*<br>(-2.42)                   |
| Geslacht: man                       | -0.20***<br>(-5.20)          | 0.02<br>(0.94)             | -0.06<br>(-1.76)                    |
| Geboortejaar                        | 0.01<br>(1.53)               | 0.00<br>(0.26)             | 0.01<br>(0.74)                      |
| Partnerstatus: partner              | 0.00<br>(0.07)               | 0.04<br>(1.40)             | 0.04<br>(1.23)                      |
| Opleidingsniveau: midden            | 0.08*<br>(2.06)              | 0.07**<br>(2.76)           | 0.09*<br>(2.33)                     |
| Opleidingsniveau: hoog              | 0.15***<br>(3.62)            | 0.12***<br>(4.77)          | 0.14***<br>(3.42)                   |
| Werkuren: 20-35                     | 0.04<br>(0.89)               | 0.03<br>(0.88)             | 0.03<br>(0.79)                      |
| Werkuren: 36plus                    | 0.04<br>(0.61)               | -0.01<br>(-0.31)           | -0.02<br>(-0.36)                    |
| Slechte gezondheid                  | 0.17***<br>(4.25)            | 0.10***<br>(4.33)          | 0.13***<br>(3.52)                   |
| Zwaar werk                          | 0.13***<br>(5.04)            | 0.11***<br>(5.80)          | 0.11***<br>(4.37)                   |
| Frequentie: maandelijks             | -0.03<br>(-0.82)             | 0.01<br>(0.58)             | 0.02<br>(0.71)                      |
| Frequentie: wekelijks               | 0.17***<br>(5.13)            | 0.12***<br>(5.28)          | 0.16***<br>(5.03)                   |
| Frequentie: meerdere keren per week | 0.38***<br>(8.70)            | 0.19***<br>(6.44)          | 0.28***<br>(7.21)                   |
| Frequentie: dagelijks               | 0.49***<br>(8.73)            | 0.29*<br>(2.29)            | 0.43***<br>(4.07)                   |
| Som van overige rollen: 1           | -0.04<br>(-1.36)             | -0.02<br>(-0.86)           | -0.02<br>(-0.65)                    |
| Som van overige rollen: 2           | -0.05<br>(-1.19)             | -0.03<br>(-1.19)           | -0.04<br>(-1.09)                    |
| Constante                           | -27.26<br>(-1.45)            | -2.19<br>(-0.17)           | -10.98<br>(-0.66)                   |
| N                                   | 2385                         | 2594                       | 1856                                |
| F                                   | 16.50                        | 8.09                       | 10.36                               |
| R <sup>2</sup>                      | 0.13                         | 0.06                       | 0.09                                |

Referentiegroepen zijn: overheid, lager opleidingsniveau, werkuren 12-19 uur, frequentie een paar keer per jaar, som van overige rollen is 0. Standaardfouten zijn gecorrigeerd voor clustering op organisatieniveau.

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

### Bijlage 4: Voorspellers van *geplande* pensioenleeftijd (lineaire regressie analyses)

|                          | Model 1                   | Model 2                   | Model 3                   | Model 4                   |
|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
|                          | Coëfficiënt<br>(t-waarde) | Coëfficiënt<br>(t-waarde) | Coëfficiënt<br>(t-waarde) | Coëfficiënt<br>(t-waarde) |
| Sector: onderwijs        | -0.08<br>(-1.34)          | -0.09<br>(-1.39)          | -0.08<br>(-1.39)          | -0.11<br>(-1.64)          |
| Sector: bouw             | -0.37***<br>(-5.43)       | -0.37***<br>(-5.43)       | -0.37***<br>(-5.43)       | -0.32***<br>(-4.50)       |
| Sector: zorg             | 0.19**<br>(2.65)          | 0.20**<br>(2.72)          | 0.20**<br>(2.67)          | 0.17*<br>(2.17)           |
| Sector: welzijn          | 0.27***<br>(4.53)         | 0.26***<br>(4.49)         | 0.26***<br>(4.48)         | 0.26***<br>(4.26)         |
| Geslacht: man            | -0.02<br>(-0.29)          | -0.02<br>(-0.31)          | -0.02<br>(-0.32)          | -0.05<br>(-0.96)          |
| Geboortejaar             | 0.20***<br>(14.93)        | 0.19***<br>(14.99)        | 0.19***<br>(15.02)        | 0.20***<br>(13.81)        |
| Partnerstatus: partner   | -0.12*<br>(-2.46)         | -0.12*<br>(-2.49)         | -0.12*<br>(-2.56)         | -0.10<br>(-1.90)          |
| Opleidingsniveau: midden | 0.06<br>(1.01)            | 0.05<br>(0.90)            | 0.06<br>(0.97)            | 0.08<br>(1.20)            |
| Opleidingsniveau: hoog   | -0.09<br>(-1.42)          | -0.10<br>(-1.62)          | -0.09<br>(-1.56)          | -0.06<br>(-0.92)          |
| Werkuren: 20-35          | 0.17*<br>(2.28)           | 0.16*<br>(2.24)           | 0.17*<br>(2.33)           | 0.16<br>(1.92)            |
| Werkuren: 36plus         | 0.29***<br>(3.52)         | 0.28***<br>(3.50)         | 0.29***<br>(3.57)         | 0.32***<br>(3.48)         |
| Slechte gezondheid       | 0.04<br>(0.82)            | 0.04<br>(0.78)            | 0.04<br>(0.81)            | 0.07<br>(1.14)            |
| Zwaar werk               | -0.07<br>(-1.93)          | -0.08*<br>(-2.01)         | -0.07*<br>(-1.97)         | -0.06<br>(-1.26)          |
| Mantelzorg (j/n)         | -0.05<br>(-1.32)          |                           |                           |                           |
| Oppassen (j/n)           | 0.00<br>(0.10)            |                           |                           |                           |
| Vrijwilligerswerk (j/n)  | -0.04<br>(-0.96)          |                           |                           |                           |
| Intensieve mantelzorg    |                           | 0.04<br>(0.75)            |                           |                           |

|                                      | Model 1                   | Model 2                   | Model 3                   | Model 4                   |
|--------------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
|                                      | Coëfficiënt<br>(t-waarde) | Coëfficiënt<br>(t-waarde) | Coëfficiënt<br>(t-waarde) | Coëfficiënt<br>(t-waarde) |
| Intensief oppassen                   |                           | -0.12<br>(-1.57)          |                           |                           |
| Intensief vrijwilligerswerk          |                           | -0.07<br>(-0.90)          |                           |                           |
| Som intensieve rollen: 1             |                           |                           | -0.01<br>(-0.27)          |                           |
| Som intensieve rollen: 2/3           |                           |                           | -0.10<br>(-0.72)          |                           |
| Ervaren zwaarte<br>mantelzorg        |                           |                           |                           | -0.05<br>(-0.67)          |
| Ervaren zwaarte<br>oppassen          |                           |                           |                           | 0.02<br>(0.35)            |
| Ervaren zwaarte<br>vrijwilligerswerk |                           |                           |                           | 0.05<br>(0.45)            |
| Constante                            | -316.06***<br>(-12.36)    | -313.76***<br>(-12.40)    | -314.93***<br>(-12.43)    | -323.43***<br>(-11.48)    |
| <i>N</i>                             | 5971                      | 5971                      | 5971                      | 4742                      |
| <i>F</i>                             | 24.05                     | 23.28                     | 24.64                     | 20.04                     |
| <i>R</i> <sup>2</sup>                | 0.06                      | 0.06                      | 0.06                      | 0.06                      |

Referentiegroepen zijn: overheid, lager opleidingsniveau, werkuren 12-19 uur, een paar keer per jaar, som intensieve rollen is 0. Standaardfouten zijn gecorrigeerd voor clustering op organisatieniveau.

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

### Bijlage 5: Voorspellers van *gewenste* pensioenleeftijd (lineaire regressie analyses)

|                          | Model 1                   | Model 2                   | Model 3                   | Model 4                   |
|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
|                          | Coëfficiënt<br>(t-waarde) | Coëfficiënt<br>(t-waarde) | Coëfficiënt<br>(t-waarde) | Coëfficiënt<br>(t-waarde) |
| Sector: onderwijs        | 0.20*<br>(2.07)           | 0.21*<br>(2.21)           | 0.21*<br>(2.18)           | 0.26*<br>(2.27)           |
| Sector: bouw             | -0.45***<br>(-4.22)       | -0.45***<br>(-4.20)       | -0.45***<br>(-4.22)       | -0.28*<br>(-2.37)         |
| Sector: zorg             | 0.51***<br>(4.88)         | 0.51***<br>(4.89)         | 0.51***<br>(4.93)         | 0.59***<br>(5.11)         |
| Sector: welzijn          | 0.57***<br>(6.10)         | 0.58***<br>(6.22)         | 0.58***<br>(6.20)         | 0.69***<br>(6.58)         |
| Geslacht: man            | -0.26***<br>(-3.33)       | -0.26**<br>(-3.24)        | -0.26**<br>(-3.26)        | -0.32***<br>(-3.57)       |
| Geboortjaar              | -0.26***<br>(-12.43)      | -0.27***<br>(-12.61)      | -0.27***<br>(-12.64)      | -0.26***<br>(-11.60)      |
| Partnerstatus: partner   | -0.26**<br>(-3.27)        | -0.24**<br>(-3.15)        | -0.24**<br>(-3.13)        | -0.26**<br>(-3.05)        |
| Opleidingsniveau: midden | 0.08<br>(0.86)            | 0.08<br>(0.90)            | 0.08<br>(0.86)            | 0.05<br>(0.49)            |
| Opleidingsniveau: hoog   | 0.28**<br>(3.00)          | 0.29**<br>(3.14)          | 0.29**<br>(3.13)          | 0.34**<br>(3.24)          |
| Werkuren: 20-35          | 0.10<br>(1.00)            | 0.08<br>(0.86)            | 0.08<br>(0.86)            | 0.15<br>(1.37)            |
| Werkuren: 36plus         | 0.36**<br>(3.24)          | 0.34**<br>(3.10)          | 0.34**<br>(3.09)          | 0.43***<br>(3.46)         |
| Slechte gezondheid       | -0.46***<br>(-5.85)       | -0.46***<br>(-5.85)       | -0.46***<br>(-5.85)       | -0.46***<br>(-5.16)       |
| Zwaar werk               | -0.62***<br>(-10.65)      | -0.62***<br>(-10.67)      | -0.62***<br>(-10.69)      | -0.61***<br>(-9.26)       |
| Mantelzorg (j/n)         | -0.02<br>(-0.38)          |                           |                           |                           |
| Oppassen (j/n)           | 0.03<br>(0.45)            |                           |                           |                           |
| Vrijwilligerswerk (j/n)  | 0.16**<br>(2.60)          |                           |                           |                           |
| Intensieve mantelzorg    |                           | -0.16<br>(-1.68)          |                           |                           |

|                                      | Model 1                   | Model 2                   | Model 3                   | Model 4                   |
|--------------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
|                                      | Coëfficiënt<br>(t-waarde) | Coëfficiënt<br>(t-waarde) | Coëfficiënt<br>(t-waarde) | Coëfficiënt<br>(t-waarde) |
| Intensief oppassen                   |                           | -0.10<br>(-1.02)          |                           |                           |
| Intensief vrijwilligerswerk          |                           | 0.09<br>(0.76)            | 0.09<br>(0.74)            |                           |
| Som intensieve zorg<br>rollen: 1     |                           |                           | -0.09<br>(-1.12)          |                           |
| Som intensieve zorg<br>rollen: 2/3   |                           |                           | -0.58*<br>(-2.25)         |                           |
| Ervaren zwaarte<br>mantelzorg        |                           |                           |                           | -0.24*<br>(-2.11)         |
| Ervaren zwaarte oppassen             |                           |                           |                           | -0.08<br>(-0.76)          |
| Ervaren zwaarte<br>vrijwilligerswerk |                           |                           |                           | 0.43*<br>(2.46)           |
| Constante                            | 579.90***<br>(13.97)      | 584.00***<br>(14.16)      | 584.46***<br>(14.19)      | 579.85***<br>(13.03)      |
| <i>N</i>                             | 5971                      | 5971                      | 5971                      | 4735                      |
| <i>F</i>                             | 38.20                     | 37.45                     | 37.56                     | 33.07                     |
| <i>R</i> <sup>2</sup>                | 0.10                      | 0.10                      | 0.10                      | 0.10                      |

Referentiegroepen zijn: overheid, lager opleidingsniveau, werkuren 12-19 uur, een paar keer per jaar, som intensieve zorg rollen is 0. Standaardfouten zijn gecorrigeerd voor clustering op organisatieniveau.

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

## OVERZICHT UITGAVEN IN DE DESIGN PAPER SERIE

- |   |   |
|---|---|
| <p>1 Naar een nieuw pensioencontract (2011)<br/>Lans Bovenberg en Casper van Ewijk</p> <p>2 Langlevensrisico in collectieve pensioencontracten (2011)<br/>Anja De Waegenaere, Alexander Paulis en Job Stigter</p> <p>3 Bouwstenen voor nieuwe pensioencontracten en uitdagingen voor het toezicht daarop (2011)<br/>Theo Nijman en Lans Bovenberg</p> <p>4 European supervision of pension funds: purpose, scope and design (2011)<br/>Niels Kortleve, Wilfried Mulder and Antoon Pelsser</p> <p>5 Regulating pensions: Why the European Union matters (2011)<br/>Ton van den Brink, Hans van Meerten and Sybe de Vries</p> <p>6 The design of European supervision of pension funds (2012)<br/>Dirk Broeders, Niels Kortleve, Antoon Pelsser and Jan-Willem Wijckmans</p> <p>7 Hoe gevoelig is de uittredeleeftijd voor veranderingen in het pensioenstelsel? (2012)<br/>Didier Fouarge, Andries de Grip en Raymond Montizaan</p> <p>8 De inkomensverdeling en levensverwachting van ouderen (2012)<br/>MARIKE KNOEF, Rob Alessie en Adriaan Kalwij</p> <p>9 Marktconsistente waardering van zachte pensioenrechten (2012)<br/>Theo Nijman en Bas Werker</p> | <p>10 De RAM in het nieuwe pensioenakkoord (2012)<br/>Frank de Jong en Peter Schotman</p> <p>11 The longevity risk of the Dutch Actuarial Association's projection model (2012)<br/>Frederik Peters, Wilma Nusselder and Johan Mackenbach</p> <p>12 Het koppelen van pensioenleeftijd en pensioenaanspraken aan de levensverwachting (2012)<br/>Anja De Waegenaere, Bertrand Melenberg en Tim Boonen</p> <p>13 Impliciete en expliciete leeftijdsdifferentiatie in pensioencontracten (2013)<br/>Roel Mehlkopf, Jan Bonenkamp, Casper van Ewijk, Harry ter Rele en Ed Westerhout</p> <p>14 Hoofdlijnen Pensioenakkoord, juridisch begrepen (2013)<br/>Mark Heemskerk, Bas de Jong en René Maatman</p> <p>15 Different people, different choices: The influence of visual stimuli in communication on pension choice (2013)<br/>Elisabeth Brügggen, Ingrid Rohde and Mijke van den Broeke</p> <p>16 Herverdeling door pensioenregelingen (2013)<br/>Jan Bonenkamp, Wilma Nusselder, Johan Mackenbach, Frederik Peters en Harry ter Rele</p> <p>17 Guarantees and habit formation in pension schemes: A critical analysis of the floor-leverage rule (2013)<br/>Frank de Jong and Yang Zhou</p> |
|---|---|

- 18 The holistic balance sheet as a building block in pension fund supervision (2013)  
Erwin Fransen, Niels Kortleve, Hans Schumacher, Hans Staring and Jan-Willem Wijckmans
- 19 Collective pension schemes and individual choice (2013)  
Jules van Binsbergen, Dirk Broeders, Myrthe de Jong and Ralph Koijen
- 20 Building a distribution builder: Design considerations for financial investment and pension decisions (2013)  
Bas Donkers, Carlos Lourenço, Daniel Goldstein and Benedict Dellaert
- 21 Escalerende garantietoezeggingen: een alternatief voor het StAr RAM-contract (2013)  
Servaas van Bilsen, Roger Laeven en Theo Nijman
- 22 A reporting standard for defined contribution pension plans (2013)  
Kees de Vaan, Daniele Fano, Heriart Mens and Giovanna Nicodano
- 23 Op naar actieve pensioenconsumenten: Inhoudelijke kenmerken en randvoorwaarden van effectieve pensioencommunicatie (2013)  
Niels Kortleve, Guido Verbaal en Charlotte Kuiper
- 24 Naar een nieuw deelnemergericht UPO (2013)  
Charlotte Kuiper, Arthur van Soest en Cees Dert
- 25 Measuring retirement savings adequacy; developing a multi-pillar approach in the Netherlands (2013)  
MARIKE KNOEF, JIM BEEN, ROB ALESSIE, KOEN CAMINADA, KEES GOUDSWAARD, and ADRIAAN KALWIJ
- 26 Illiquiditeit voor pensioenfondsen en verzekeraars: Rendement versus risico (2014)  
Joost Driessen
- 27 De doorsneesystematiek in aanvullende pensioenregelingen: effecten, alternatieven en transitiepaden (2014)  
Jan Bonenkamp, RYANNE COX en MARCEL LEVER
- 28 EIOPA: bevoegdheden en rechtsbescherming (2014)  
Ivor Witte
- 29 Een institutionele beleggersblik op de Nederlandse woningmarkt (2013)  
Dirk Brounen en Ronald Mahieu
- 30 Verzekeraar en het reële pensioencontract (2014)  
Jolanda van den Brink, Erik Lutjens en Ivor Witte
- 31 Pensioen, consumptiebehoeften en ouderenzorg (2014)  
MARIKE KNOEF, ARJAN HUSSEM, ARJAN SOEDE en JOCHEM DE BRESSER
- 32 Habit formation: implications for pension plans (2014)  
Frank de Jong and Yang Zhou
- 33 Het Algemeen pensioenfonds en de taakafbakening (2014)  
Ivor Witte
- 34 Intergenerational Risk Trading (2014)  
Jiajia Cui and Eduard Ponds
- 35 Beëindiging van de doorsnee-systematiek: juridisch navigeren naar alternatieven (2015)  
Dick Boeijen, Mark Heemskerk en René Maatman
- 36 Purchasing an annuity: now or later? The role of interest rates (2015)  
Thijs Markwat, Roderick Molenaar and Juan Carlos Rodriguez
- 37 Entrepreneurs without wealth? An overview of their portfolio using different data sources for the Netherlands (2015)  
Mauro Mastrogiacomo, Yue Li and Rik Dillingh

- 38 The psychology and economics of reverse mortgage attitudes. Evidence from the Netherlands (2015)  
Rik Dillingh, Henriëtte Prast, Mariacristina Rossi and Cesira Urzi Brancati
- 39 Keuzevrijheid in de uittredeleeftijd (2015)  
Arthur van Soest
- 40 Afschaffing doorsneesystematiek: verkenning van varianten (2015)  
Jan Bonenkamp en Marcel Lever
- 41 Nederlandse pensioenopbouw in internationaal perspectief (2015)  
Marika Knoef, Kees Goudswaard, Jim Been en Koen Caminada
- 42 Intergenerationele risicodeling in collectieve en individuele pensioencontracten (2015)  
Jan Bonenkamp, Peter Broer en Ed Westerhout
- 43 Inflation Experiences of Retirees (2015)  
Adriaan Kalwij, Rob Alessie, Jonathan Gardner and Ashik Anwar Ali
- 44 Financial fairness and conditional indexation (2015)  
Torsten Kleinow and Hans Schumacher
- 45 Lessons from the Swedish occupational pension system (2015)  
Lans Bovenberg, Ryanne Cox and Stefan Lundbergh
- 46 Heldere en harde pensioenrechten onder een PPR (2016)  
Mark Heemskerk, René Maatman en Bas Werker
- 47 Segmentation of pension plan participants: Identifying dimensions of heterogeneity (2016)  
Wiebke Eberhardt, Elisabeth Brügggen, Thomas Post and Chantal Hoet
- 48 How do people spend their time before and after retirement? (2016)  
Johannes Binswanger
- 49 Naar een nieuwe aanpak voor risicoprofielmeting voor deelnemers in pensioenregelingen (2016)  
Benedict Dellaert, Bas Donkers, Marc Turlings, Tom Steenkamp en Ed Vermeulen
- 50 Individueel defined contribution in de uitkeringsfase (2016)  
Tom Steenkamp
- 51 Wat vinden en verwachten Nederlanders van het pensioen? (2016)  
Arthur van Soest
- 52 Do life expectancy projections need to account for the impact of smoking? (2016)  
Frederik Peters, Johan Mackenbach en Wilma Nusselder
- 53 Effecten van gelaagdheid in pensioendocumenten: een gebruikersstudie (2016)  
Louise Nell, Leo Lentz en Henk Pander Maat
- 54 Term Structures with Converging Forward Rates (2016)  
Michel Vellekoop and Jan de Kort
- 55 Participation and choice in funded pension plans (2016)  
Manuel García-Huítón and Eduard Ponds
- 56 Interest rate models for pension and insurance regulation (2016)  
Dirk Broeders, Frank de Jong and Peter Schotman
- 57 An evaluation of the nFTK (2016)  
Lei Shu, Bertrand Melenberg and Hans Schumacher
- 58 Pensioenen en inkomensongelijkheid onder ouderen in Europa (2016)  
Koen Caminada, Kees Goudswaard, Jim Been en Marika Knoef
- 59 Towards a practical and scientifically sound tool for measuring time and risk preferences in pension savings decisions (2016)  
Jan Potters, Arno Riedl and Paul Smeets

- 60 Save more or retire later? Retirement planning heterogeneity and perceptions of savings adequacy and income constraints (2016)  
Ron van Schie, Benedict Dellaert and Bas Donkers
- 61 Uitstroom van oudere werknemers bij overheid en onderwijs. Selectie uit de poort (2016)  
Frank Cörvers en Janneke Wilschut
- 62 Pension risk preferences. A personalized elicitation method and its impact on asset allocation (2016)  
Gosse Alserda, Benedict Dellaert, Laurens Swinkels and Fieke van der Lecq
- 63 Market-consistent valuation of pension liabilities (2016)  
Antoon Pelsser, Ahmad Salahnejhad and Ramon van den Akker
- 64 Will we repay our debts before retirement? Or did we already, but nobody noticed? (2016)  
Mauro Mastrogiacomo
- 65 Effectieve ondersteuning van zelfmanagement voor de consument (2016)  
Peter Lapperre, Alwin Oerlemans en Benedict Dellaert
- 66 Risk sharing rules for longevity risk: impact and wealth transfers (2017)  
Anja De Waegenaere, Bertrand Melenberg and Thijs Markwat
- 67 Heterogeniteit in doorsneeproblematiek. Hoe pakt de transitie naar degressieve opbouw uit voor verschillende pensioenfondsen? (2017)  
Loes Frehen, Wouter van Wel, Casper van Ewijk, Johan Bonekamp, Joost van Valkengoed en Dick Boeijen
- 68 De toereikendheid van pensioenopbouw na de crisis en pensioenhervormingen (2017)  
MARIKE Knoef, Jim Been, Koen Caminada, Kees Goudswaard en Jason Rhuggenaath
- 69 De combinatie van betaald en onbetaald werk in de jaren voor pensioen (2017)  
Marleen Damman en Hanna van Solinge

## De combinatie van betaald en onbetaald werk in de jaren voor pensioen

In het licht van de vergrijzende samenleving en de voorziene gevolgen voor de arbeidsmarkt en sociale zekerheid, staat langer doorwerken hoog op de beleidsagenda. Ook op andere vlakken wordt er in de huidige participatiesamenleving verwacht dat mensen een bijdrage leveren. In dit paper richten we ons op oudere werknemers en gaan we na hoeveel het voorkomt dat zij hun betaalde baan combineren met onbetaalde rollen (mantelzorg, oppassen en vrijwilligerswerk), hoe deze rollen worden ervaren en hoe rolcombinaties samenhangen met ideeën over pensionering.

Dit is een uitgave van:  
Netspar  
Postbus 90153  
5000 LE Tilburg  
Telefoon 013 466 2109  
E-mail [info@netspar.nl](mailto:info@netspar.nl)  
[www.netspar.nl](http://www.netspar.nl)

Februari 2017