



Onderzoek Pensioen3daagse

Oktober 2017

Inhoudsopgave

1

Samenvatting

Pagina 3

2

Onderzoeksresultaten

Pagina 12

3

Onderzoeksverantwoording

Pagina 39

Samenvatting

Achtergrond, doel en doelgroep

Achtergrond

Ook dit jaar organiseert platform Wijzer in geldzaken (Wig) weer de Pensioen3daagse (P3D). Op 31 oktober, 1 en 2 november kunnen consumenten zich op diverse manieren laten informeren over hun pensioen. GfK is gevraagd om voorafgaand aan de P3D onderzoek uit te voeren.

Onderzoeksdoel

De pensioenleeftijd schuift op, langer doorwerken is één van de belangrijkste maatschappelijke thema's van dit moment. Doel van het onderzoek is om inzicht te krijgen in hoe de oudere werknemer hier tegenaan kijkt. Welke maatregelen neemt men om langer door te kunnen werken?

Doelgroep

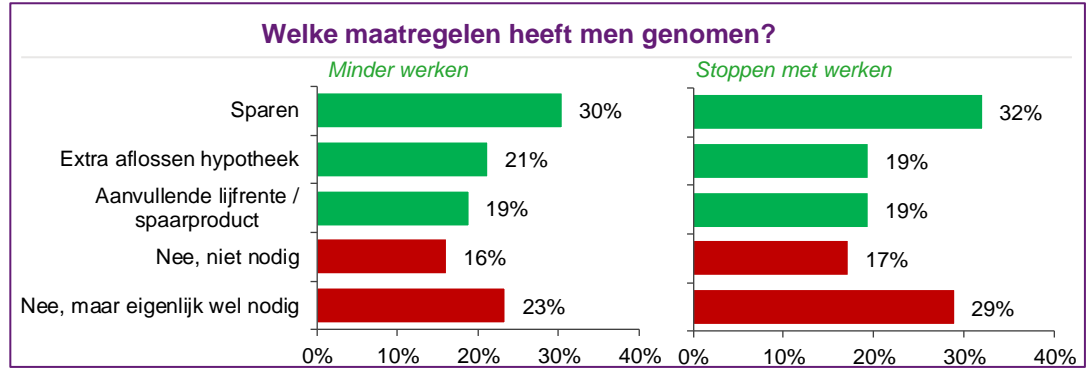
Het onderzoek richt zich op de “oudere” werknemers van 55 tot 67 jaar in loondienst. Er is specifiek ingezoomd op werknemers die hun werk als fysiek belastend ervaren.

Conclusies

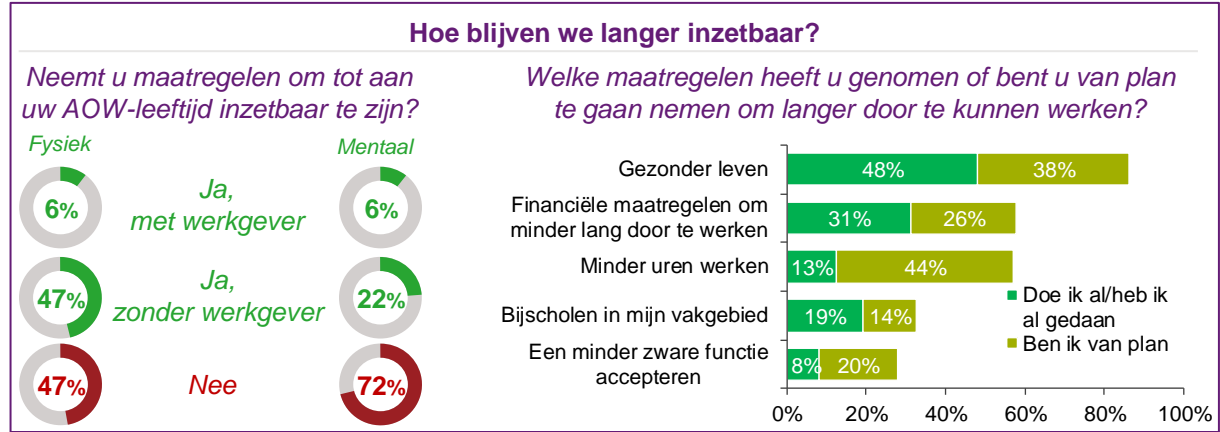
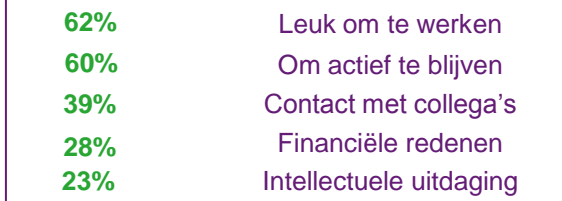
- De AOW-leeftijd ligt voor veel werknemers hoger dan verwacht
- Ruim de helft wil graag in aanloop naar de AOW-leeftijd minder gaan werken, gemiddeld de laatste 4,5 jaar
- Twee op de drie werknemers wil graag eerder stoppen met werken, gemiddeld 3 jaar voor hun AOW-leeftijd
- Vaak blijft het bij een wens: ruim de helft van degenen die eerder willen stoppen, verwacht pas op de AOW-leeftijd te stoppen
- Bij eerder stoppen is prepensioen voor 44% de belangrijkste inkomstenbron, bij minder werken geldt dat voor 23%
- De term 'deeltijdpensioen' is bij tweevijfde van de werknemers goed bekend
- Tweevijfde van de werknemers die minder willen gaan werken, denkt gebruik te maken van het deeltijdpensioen
- Werknemers voelen er weinig voor om zich aan het eind van hun loopbaan nog om te scholen of van baan te veranderen om inzetbaar te blijven. Liever gaan ze minder (lang) werken.
- Driekwart van de werknemers verwacht dat hun werkgever hen helpt om langer door te werken, maar over dit onderwerp wordt nog weinig gesproken
- Gezondheid en werkplezier zijn volgens werknemers de sleutel tot langere inzetbaarheid
- Werknemers die hun werk als fysiek belastend ervaren, oudere werknemers en vrouwen zijn het minst goed voorbereid op langer doorwerken

Overzicht

Men wil graag eerder stoppen met werken



Waarom langer doorwerken?



Samenvatting (1/5)

55+ werknemer behoorlijk goed op de hoogte van AOW-leeftijd

- Liefst 38% van de oudere werknemers is **exact** op de hoogte van hun AOW-leeftijd. In totaal zitten zeven op de tien werknemers van 55 jaar en ouder er niet meer dan een half jaar vanaf. De meeste werknemers schatten hun AOW-leeftijd eerder (iets) te laag in (51%) dan te hoog (11%). 18% moet 1-3 maanden langer doorwerken dan verwacht, 11% 4-6 maanden, 11% 7-9 maanden, 7% 10-12 maanden, en 5% meer dan een jaar.
- Velen spreken de wens uit om eerder te stoppen met werken (69% wil óf gaat eerder stoppen) of in aanloop naar de AOW-leeftijd minder uren te gaan werken (56%). In veel gevallen zal het echter bij een wens blijven: 64% verwacht op de AOW-leeftijd te stoppen met werken (= 57% van degenen die eerder willen stoppen). Niet iedereen ziet echter op tegen de AOW-leeftijd. 18% geeft juist aan langer dan de AOW-leeftijd door te willen werken als zij hiertoe in staat zijn. Voornamelijk omdat zij het leuk vinden om te werken (62%) en actief willen blijven (60%).

Twee op de drie werknemers wil graag eerder stoppen met werken, gemiddeld 3 jaar voor hun AOW-leeftijd

- Zoals aangegeven wil 67% graag eerder dan de AOW-leeftijd stoppen met werken (31% heeft hiervoor al concrete plannen). Gemiddeld willen deze vroege stoppers drie jaar en één maand voor de ingang van hun AOW stoppen met werken. Hun belangrijkste inkomstenbron zal dan bestaan uit prepensioen (44%) en spaargeld (26%). 54% van degenen die eerder willen stoppen met werken, heeft hiervoor maatregelen getroffen. Meest genoemd zijn sparen (32%), extra aflossen op de hypotheek (19%), en afsluiten van aanvullende lijfrente/bankspaarproduct (19%). Van degenen die nog geen maatregelen hebben genomen, geeft 63% aan dat dat eigenlijk wel nodig is.

Samenvatting (2/5)

Ruim de helft wil in aanloop naar hun pensioen minder gaan werken, gemiddeld de laatste 4,5 jaar

- De AOW-leeftijd is de afgelopen jaren verhoogd en zal de komende jaren verder stijgen. Eén van de manieren om het werken vol te houden tot aan de pensioengerechtigde leeftijd is om in aanloop naar het pensioen minder uren te gaan werken. Dit is iets wat 56% van de oudere werknemers graag wil en voor 57% is dit een maatregel die zij willen nemen (44%) of hebben genomen (13%) om het langer doorwerken mogelijk te maken.
- Degenen die minder willen werken in aanloop naar hun AOW-leeftijd, willen dat vanaf gemiddeld vier jaar en vijf maanden voor hun AOW-leeftijd. In die periode zal salaris nog steeds hun belangrijkste inkomstenbron vormen (38%), voor 21% is dat spaargeld. 23% van de werknemers die minder willen gaan werken wil dit bekostigen door een deel van hun pensioen naar voren te halen.
- 60% van degenen die minder willen gaan werken heeft maatregelen getroffen om dit te kunnen financieren. Net als bij eerder stoppen met werken, zijn de meest genomen maatregelen sparen (30%), extra aflossen op de hypotheek (21%), en afsluiten van aanvullende lijfrente/bankspaarproduct (19%). 15% geeft aan dat zij een deel van hun pensioen eerder willen laten uitbetalen (deeltijdpensioen). Van degenen die nog geen maatregelen hebben genomen, geeft 59% aan dat dat eigenlijk wel nodig is.

Samenvatting (3/5)

39% van de werknemers die minder willen gaan werken denken gebruik te maken van het deeltijdpensioen

- Om minder werken financieel mogelijk te maken, kan het deeltijdpensioen uitkomst bieden. Hierbij krijgt men voorafgaand aan de pensioenleeftijd al een stukje van het pensioen uitgekeerd, waardoor het financieel haalbaar wordt om minder uren te werken. Op het moment dat men volledig met pensioen gaat, krijgt men minder pensioen.
- 39% is goed bekend met de term 'deeltijdpensioen' (3% maakt hier al gebruik van). Daarnaast heeft 36% weleens van deze term gehoord, maar weet niet precies wat het inhoudt. 26% van de oudere werknemers verwacht gebruik te maken van het deeltijdpensioen wanneer zij daartoe de mogelijkheid hebben, 33% sluit het niet uit. De interesse is het grootst onder degenen die eerder al aangaven dat ze graag minder gaan werken in aanloop naar hun AOW-leeftijd (39%), maar ook 8% van degenen die deze wens niet eerder uitspraken, zegt hier waarschijnlijk gebruik van te maken.
- 42% verwacht geen gebruik te maken van het deeltijdpensioen. Redenen die worden genoemd zijn o.a. dat zij de financiële consequenties te groot vinden, dat zij te weinig pensioen hebben opgebouwd of het nog te leuk vinden om te werken.

Werknemers voelen er weinig voor om zich aan het eind van hun loopbaan nog om te scholen of van baan te veranderen om inzetbaar te blijven. Liever gaan ze minder (lang) werken.

- Het is belangrijk dat mensen zowel fysiek als mentaal in staat zijn om langer door te kunnen werken. Veel werkenden nemen hiervoor al een of meerdere maatregelen. Meest genoemde maatregelen zijn gezonder leven om fit te blijven (48%) en financiële maatregelen nemen om minder lang te hoeven werken (31%). Daarnaast is 44% van plan om in de toekomst minder uren te gaan werken. Maatregelen als omscholen, veranderen van werkgever of een lager salaris accepteren, zien de meesten niet zitten.
- 65% is bereid om in het laatste deel van hun werkzame leven een stapje terug te doen in de aard van hun werkzaamheden. 60% van hen wil hierbij echter geen concessies doen aan hun salaris.

Samenvatting (4/5)

Driekwart van de werknemers verwacht dat hun werkgever hen helpt om langer door te werken

- 77% van de oudere werknemers verwacht van hun werkgever dat hij het voor werknemers mogelijk maakt om langer door te werken tot hun pensioenleeftijd. Meest genoemde activiteiten die de werknemers in dit kader noemen zijn het bieden van de mogelijkheid om minder te gaan werken (50%) en het aanpassen van werkzaamheden binnen dezelfde functie (41%). Verder verwacht 23% dat de werkgever de mogelijkheid biedt om te veranderen van functie binnen het bedrijf en 21% dat de werkgever hen faciliteert om fit te blijven.
- Een deel van de oudere werknemers praat over (werken tot) het pensioen met zijn werkgever. 23% heeft weleens met zijn werkgever gesproken over de invulling van zijn werk tot aan de pensioenleeftijd en 25% over hoe men inzetbaar blijft tot aan de pensioenleeftijd. Verder geeft 10% aan dat hij met zijn werkgever bespreekt hoe men er straks tijdens het pensioen financieel voor zal staan (dit is iets wat men vooral met de eigen partner bespreekt: 47%).

Gezondheid en werkplezier zijn volgens werknemers de sleutel tot langere inzetbaarheid

- Om inzetbaar te blijven tot aan de pensioenleeftijd ondernemen werknemers verschillende acties. Deze hebben vooral betrekking op fysieke inzetbaarheid en in mindere mate op mentale inzetbaarheid.
 - 53% van de oudere werknemers onderneemt al concrete acties om fysiek inzetbaar te blijven. Over het algemeen doet men dat zelf (47%), bij 6% is de werkgever hierbij betrokken. De acties zijn er met name op gericht om fit te blijven (84%). Acties als bij- en omscholing of het veranderen van rol/functie of van werkgever zijn veel minder gangbaar als het gaat om fysieke inzetbaarheid.
 - 28% onderneemt al concrete acties om mentaal inzetbaar te blijven (22% zelf, 6% samen met werkgever). Ook hier betreft het overwegend acties om fit te blijven (69%), maar daarnaast ook bijscholing (22%) en veranderen van rol/functie bij de huidige werkgever (17%). Omscholing en veranderen van werkgever zijn minder gangbare acties.
- Als gouden tip om het langer doorwerken mogelijk te maken, noemen veel mensen zaken als 'blijf fit en gezond', 'zorg dat je plezier houdt in je werk' en 'blijf positief'.

Samenvatting (5/5)

Werknemers die hun werk als fysiek belastend ervaren, oudere werknemers en vrouwen zijn het minst goed voorbereid op langer doorwerken tot aan hun AOW-leeftijd

Fysieke belasting

Werknemers die hun werk als fysiek belastend ervaren, hebben relatief weinig maatregelen genomen om langer doorwerken mogelijk te maken. Het lijkt er op dat het voor hen financieel gezien moeilijker is om minder te gaan werken of eerder te stoppen. Degenen die dit willen, verwachten dit dan ook pas relatief dicht tegen de AOW-leeftijd te doen.

Voor de werknemers die hun werk als fysiek belastend ervaren speelt de werkgever een belangrijke rol. De werknemers vinden het belangrijk dat de werkgever aangepast werk en de mogelijkheid om minder uren te gaan werken biedt.

Leeftijd

Hoe dicht men de AOW-leeftijd nadert, des te beter is men op de hoogte van de eigen AOW-leeftijd. De oudste werknemers hebben relatief vaak de intentie om door te werken tot deze leeftijd of zelfs nog langer, omdat zij het leuk vinden en het contact met hun collega's willen behouden. De wat jongere werknemers zijn slechter op de hoogte van hun AOW-leeftijd en zien er ook meer tegenop om zo lang te moeten doorwerken. Zij zijn wel flexibeler, staan meer open voor veranderingen in hun werk.

Er wordt pas in een laat stadium gesproken over werk en inzetbaarheid in de laatste jaren voor de pensioenleeftijd. Ook worden pas op latere leeftijd acties ondernomen om inzetbaar te blijven.

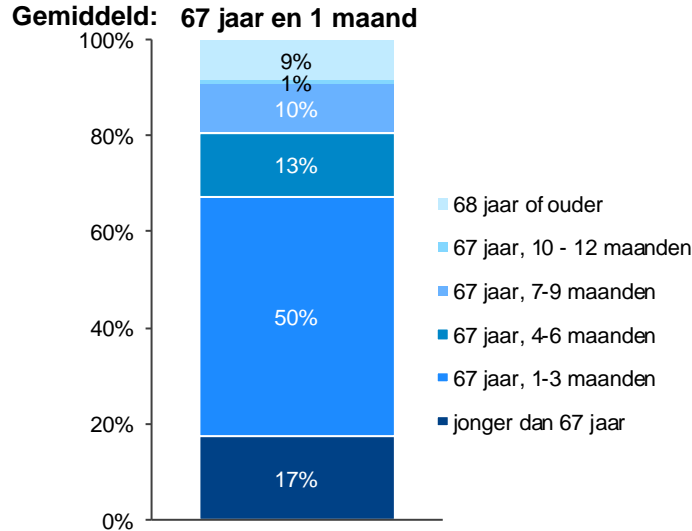
Geslacht

Mannen zijn beter voorbereid om in aanloop naar hun pensioen minder te gaan werken en eerder te stoppen. Ze hebben vaker financiële maatregelen getroffen, staan meer open voor het aanpassen van hun werk wanneer dat fysiek of mentaal nodig is, en bespreken het onderwerp ook vaker met anderen dan alleen hun partner.

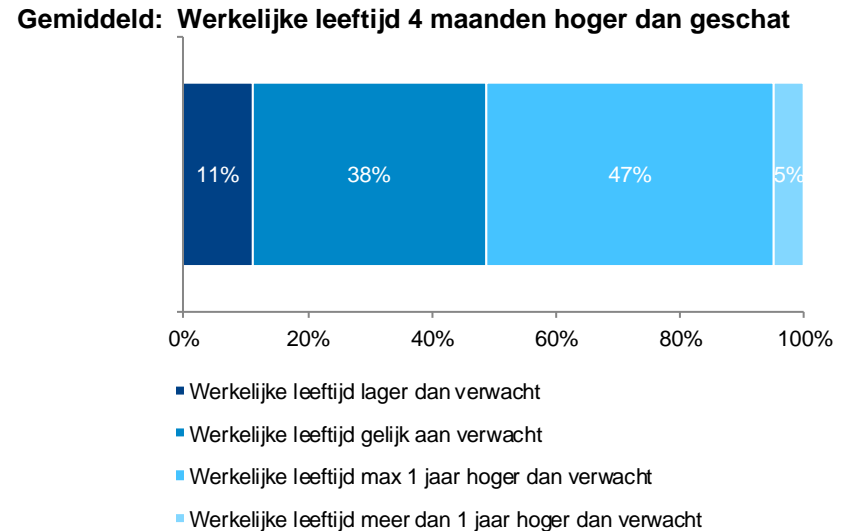
Onderzoeksresultaten

Men schat de eigen AOW-leeftijd gemiddeld 4 maanden te laag

Geschatte AOW-leeftijd



Verskil werkelijke AOW-leeftijd

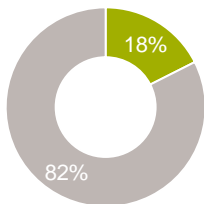


- Bijna vier op de tien (38%) respondenten kennen hun werkelijke AOW-leeftijd. De meerderheid (51%) schat de eigen AOW-leeftijd lager in dan deze in werkelijkheid is. 18% moet 1-3 maanden langer doorwerken dan verwacht, 11% 4-6 maanden, 11% 7-9 maanden, 7% 1-12 maanden en 5% meer dan een jaar.
- Hoe verder men van de AOW-leeftijd af zit, des te slechter men op de hoogte is van de eigen AOW-leeftijd. Van de 65-plussers weet 94% de juiste AOW-leeftijd te noemen, van de werknemers van 60 tot 65 jaar is dat 60% en van de werknemers van 55 tot 60 jaar maar 15%. Die laatsten zitten er gemiddeld 7,2 maanden naast.
- Mensen die hun beroep als fysiek belastend ervaren schatten de AOW-leeftijd iets vaker te laag in dan mensen met lichtere beroepen (55% vs. 48%).

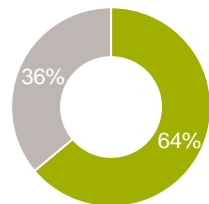
Velen willen eerder stoppen, maar zullen dat waarschijnlijk niet doen

Stellingen m.b.t. eigen AOW-leeftijd

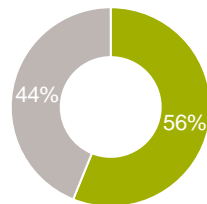
■ Wel van toepassing ■ Niet van toepassing



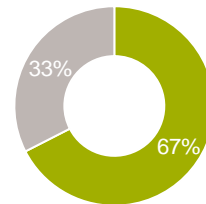
Als ik ertoe in staat ben, wil ik nog langer werken dan deze AOW-leeftijd



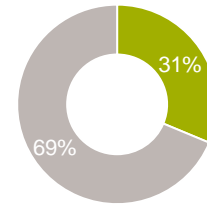
Ik verwacht op deze AOW-leeftijd te stoppen met werken



Ik wil in de jaren voor mijn AOW-leeftijd (nog) minder gaan werken



Ik wil graag eerder stoppen dan deze AOW-leeftijd

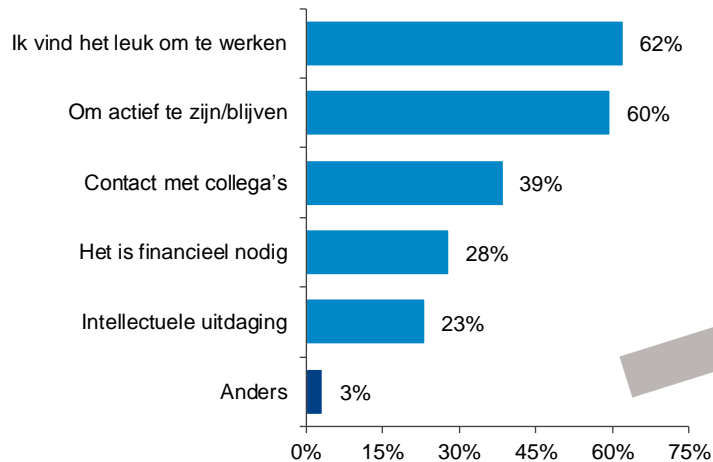


Ik ga eerder stoppen dan deze AOW-leeftijd en heb hier de benodigde maatregelen getroffen

- Tweederde (67%) wil graag **eerder stoppen** met werken en 31% van de respondenten heeft ook daadwerkelijk maatregelen getroffen om dit te kunnen doen. Samen vormen zij 69% van de respondenten. In de praktijk zullen velen van hen gewoon doorwerken: 64% verwacht pas **op de AOW-leeftijd te stoppen**. Respondenten die hun werk als fysiek belastend ervaren geven relatief vaak aan dat zij eerder willen stoppen (71% vs. 64%).
- 56% wil graag in aanloop naar het pensioen **minder gaan werken**. Dit is relatief vaak het geval onder mannen (63% vs. 50% van de vrouwen).
- 18% geeft aan **langer door** te willen werken dan de AOW-leeftijd. Dit is minder vaak het geval onder werknemers die hun werk als fysiek belastend ervaren (15% vs. 20%). Zij geven juist relatief vaak aan eerder te willen stoppen met werken (71% vs. 64%). Mannen zijn meer geneigd om langer door te werken dan vrouwen (20% vs. 15%). Hoe dichter men bij de werkelijke AOW-leeftijd komt, des te vaker men aangeeft langer door te willen werken (nog 10-15 jaar: 12%, nog 6-10 jaar: 17%, nog max. 5 jaar: 23%). De jongste groep (55-60 jaar) geeft het vaakst aan dat zij in aanloop naar het pensioen minder willen werken (62%) of eerder willen stoppen (75%).

Men wil blijven werken omdat men dat leuk vindt en om actief te blijven

Redenen doorwerken na AOW-leeftijd



Overige redenen

"Vrouw moet dan nog 3 jaar.
Wil niet alleen thuis zitten"

"Mijn man is dan nog niet
AOW gerechtigd"

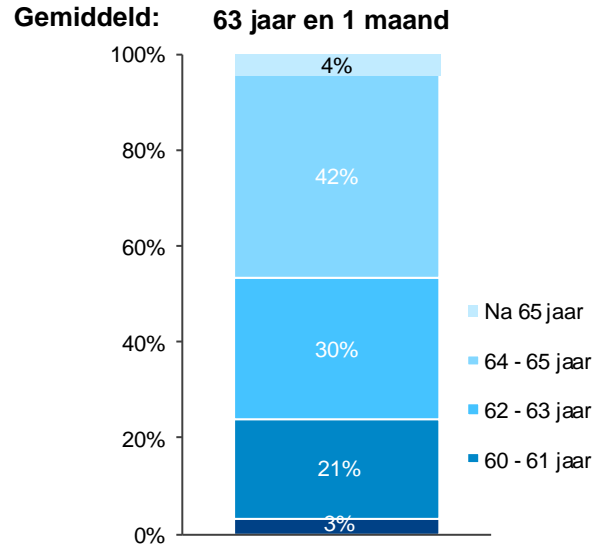
"Actief deel uitmaken van de
samenleving"

"Stop pas als mijn vrouw ook
met pensioen gaat"

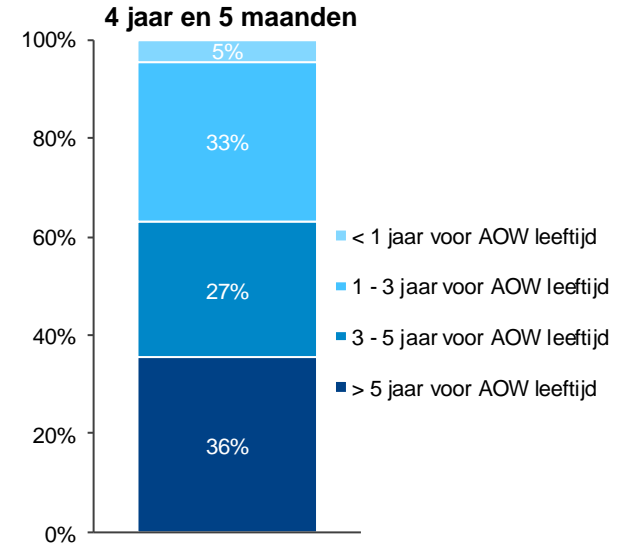
- De belangrijkste redenen om niet direct op de AOW-leeftijd te willen stoppen met werken, zijn dat men het leuk vindt om te werken (62%) en dat men graag actief wil blijven (60%).
- Voor respondenten die hun werk als fysiek belastend ervaren is het relatief vaak financiële noodzaak om langer dan de AOW-leeftijd door te werken (37% vs. 22%). Respondenten met een fysiek lichter beroep willen juist relatief vaak doorwerken omdat ze het leuk vinden (68% vs. 53%), vanwege het contact met collega's (45% vs. 29%), of vanwege de intellectuele uitdaging (32% vs. 10%).
- Ook voor hoogopgeleiden speelt de intellectuele uitdaging een relatief belangrijke rol in de wens om langer door te werken (44% vs. laag: 0%; midden: 15%). Hetzelfde geldt voor mannen (32% vs. 12% van de vrouwen).

Men wil gemiddeld vanaf 4,5 jaar voor de AOW-leeftijd minder gaan werken

Leeftijd waarop men minder wil gaan werken



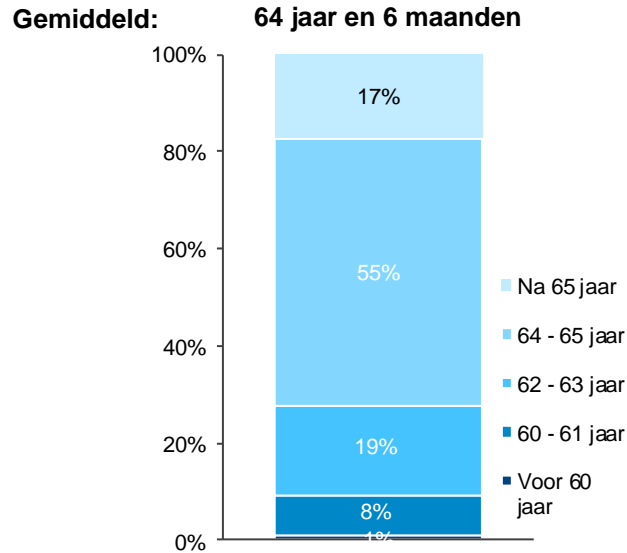
Hoe ver voor de AOW-leeftijd wil men minder gaan werken



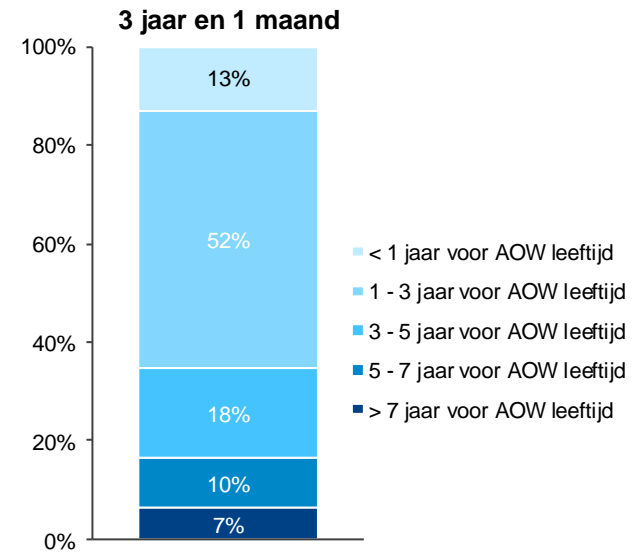
- Gemiddeld wil men 4 jaar en 5 maanden voor de eigen AOW-leeftijd minder gaan werken. Mensen die hun werk als fysiek belastend ervaren zijn van plan op latere leeftijd en dichter op hun AOW-leeftijd minder te gaan werken dan mensen met minder belastend werk (belastend werk: 4 jaar en 2,5 maand voor AOW-leeftijd, licht: 4 jaar en 7,6 maanden).
- Bij mannen ligt de gemiddelde leeftijd vanaf wanneer zij willen minderen wat hoger dan bij vrouwen (63,3 jaar vs. 62,8 jaar). Bij mannen is dat gemiddeld 4 jaar en 2 maanden voor hun AOW-leeftijd, bij vrouwen gemiddeld 4 jaar en 9 maanden).
- Laagopgeleiden willen relatief laat starten met minder werken (laag: 3 jaar en 11 maanden, midden: 4 jaar en 7 maanden, hoog: 4 jaar en 6 maanden).

Men wil gemiddeld 3 jaar voor de AOW-leeftijd stoppen met werken

Leeftijd waarop men wil stoppen met werken



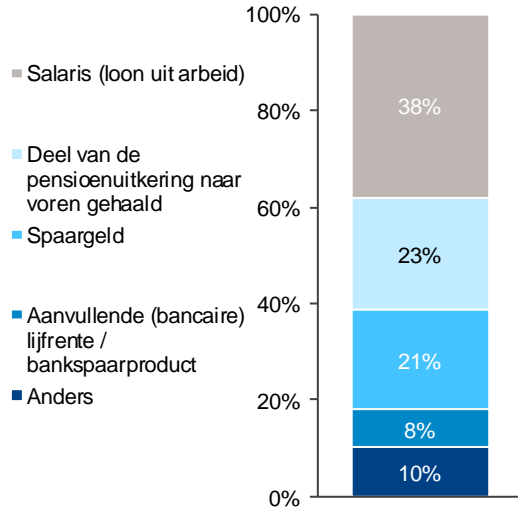
Hoe ver voor de AOW-leeftijd wil men stoppen met werken



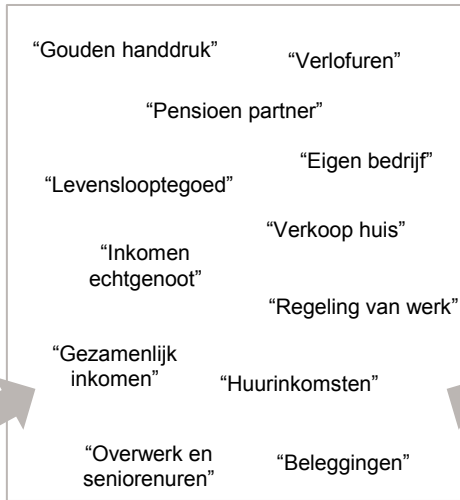
- Degenen die eerder willen stoppen, willen dat gemiddeld 3 jaar en 1 maand voor hun AOW-leeftijd.
- Bij mannen ligt het stopmoment een half jaar later dan bij vrouwen. Zij willen gemiddeld 2 jaar en 9 maanden voor hun AOW-leeftijd stoppen, vrouwen 3 jaar en 5 maanden.

Salaris belangrijkste inkomstenbron bij minder werken, prepensioen bij eerder stoppen

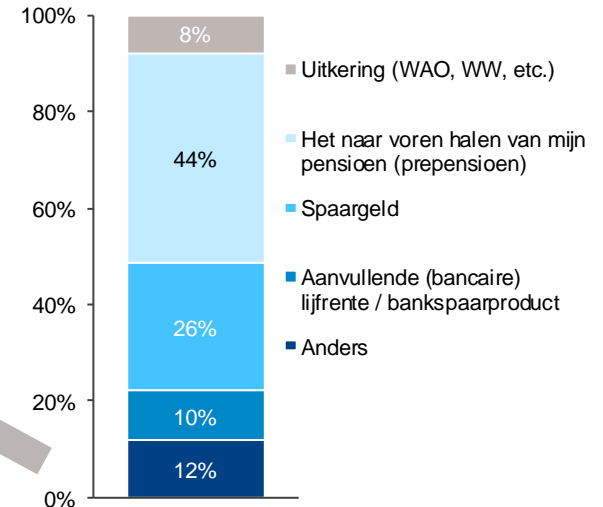
Belangrijkste inkomstenbron bij minder werken



Andere inkomstenbronnen



Belangrijke inkomstenbron bij eerder stoppen



- Respondenten die minder (willen) gaan werken, zien hun overgebleven salaris als voornaamste inkomstenbron (38%). Voor degenen die eerder willen stoppen met werken, is dat het prepensioen.
- Mannen die minder willen werken of eerder willen stoppen, noemen als belangrijkste inkomstenbron relatief vaak salaris (43% vs. 32%) en aanvullende lijfrente/bankspaarproduct (minder werken: 10% vs. 5%; eerder stoppen: 14% vs. 6%). Vrouwen noemen relatief vaak spaargeld (minder werken: 27% vs. 15%; eerder stoppen: 32% vs. 21%) als hun belangrijkste inkomstenbron of 'iets anders', waarbij zij vaak verwijzen naar inkomen van hun partner.

A06 Wat is uw belangrijkste inkomstenbron wanneer u vóór uw pensioenleeftijd minder gaat werken?

Of: Wat is uw belangrijkste inkomstenbron sinds u deels met pensioen bent gegaan?

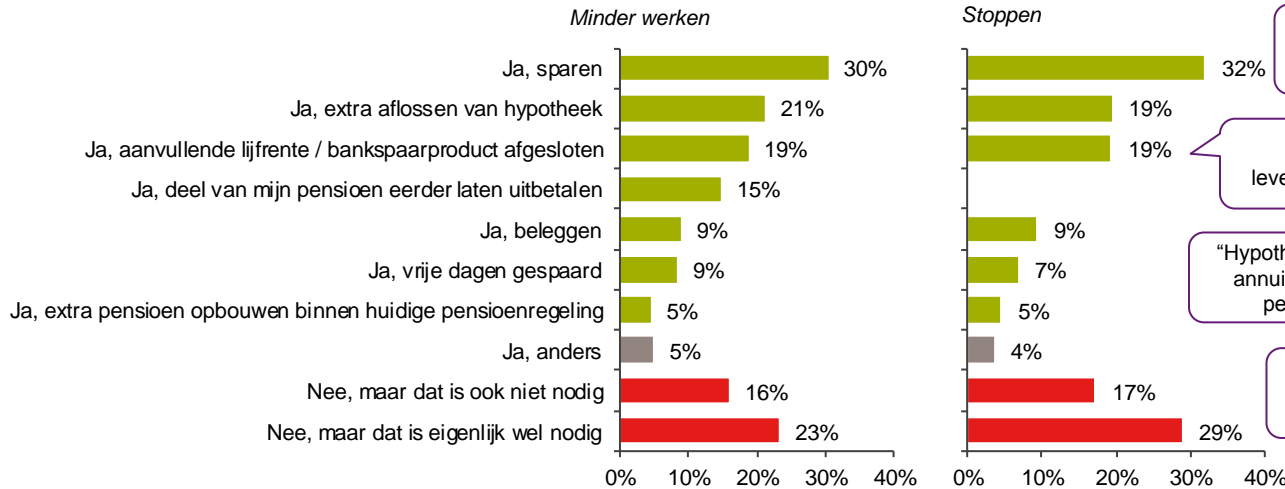
A07 Wat is uw belangrijkste inkomstenbron zodra u eerder stopt met werken?

Basis A06: respondenten die minder willen gaan werken of die al met deeltijdpensioen n=6276

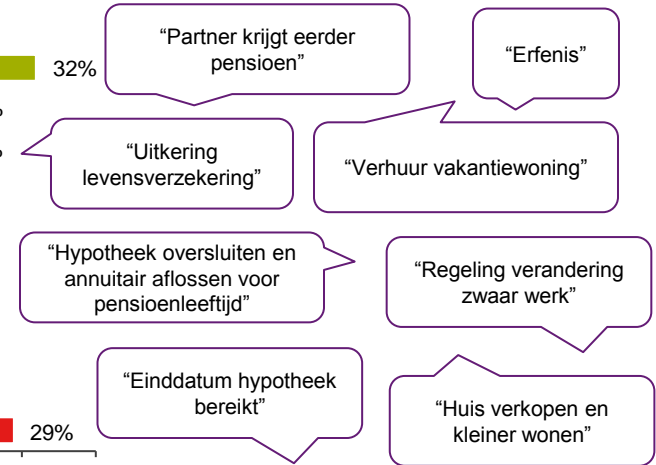
Basis A07: respondenten die eerder willen/gaan stoppen met werken n=744

Meer dan de helft die minder wil gaan werken of eerder wil stoppen heeft hiervoor maatregelen genomen zoals sparen

Maatregelen om minder te kunnen gaan werken in aanloop naar pensioen / om eerder te kunnen stoppen met werken



Andere maatregelen



- Van degenen die minder willen werken, heeft 60% hiervoor maatregelen getroffen. Van degenen die eerder willen stoppen is dat 54%. Meest genoemd is sparen.
- Mannen hebben vaker dan vrouwen beleggingen en aanvullende lijfrente/bankspaarproducten afgesloten om minder te kunnen werken of eerder te kunnen stoppen. Ook hebben zij vaker extra afgelost op hun hypotheek (22% vs. 17%) of extra pensioen opgebouwd (7% vs. 2%) om eerder te kunnen stoppen. Vrouwen geven relatief vaak aan dat zij geen maatregelen hebben genomen om eerder te kunnen stoppen maar dat dat eigenlijk wel nodig is (35% vs. 22%).
- Respondenten die hun werk als fysiek belastend ervaren hebben relatief weinig gespaard (25% vs. 35%) of extra afgelost op hun hypotheek (16% vs 27%) om minder te kunnen gaan werken. Ook om eerder te kunnen stoppen hebben zij minder vaak gespaard (25% vs. 39%), belegd (6% vs. 13%), extra lijfrente / spaarproducten afgesloten (16% vs. 23%), of extra vrije dagen gespaard (5% vs. 9%).

Basis A08a: respondenten die minder willen gaan werken of die al met

A08a Heeft u maatregelen getroffen om minder te kunnen gaan werken in aanloop naar uw pensioen? Zo ja, welke?

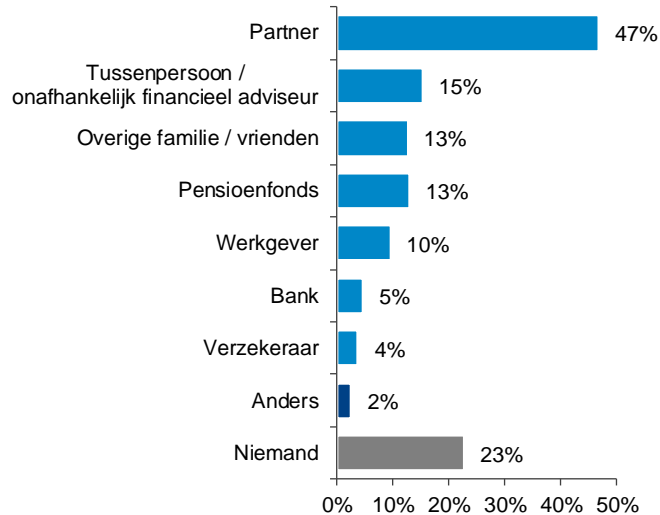
deeltijdpensioen n=627

A08b Heeft u maatregelen getroffen om eerder te kunnen stoppen met werken? Zo ja, welke?

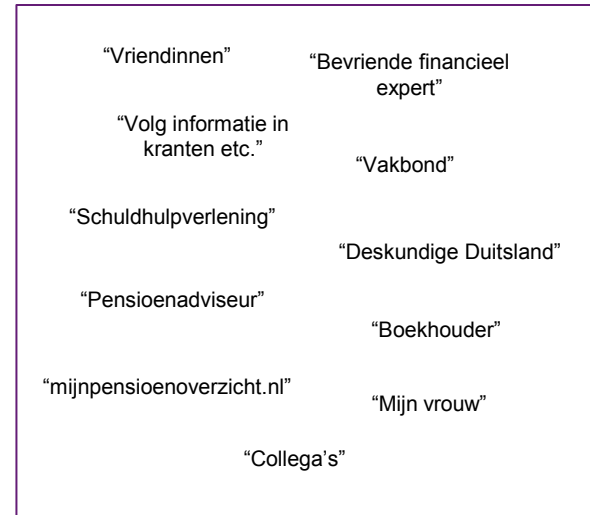
Basis A08b: respondenten die eerder willen/gaan stoppen met werken n=744

Men bespreekt financiële vooruitzichten voornamelijk met de eigen partner

Aanspreekpunt financieel vooruitzicht pensioen



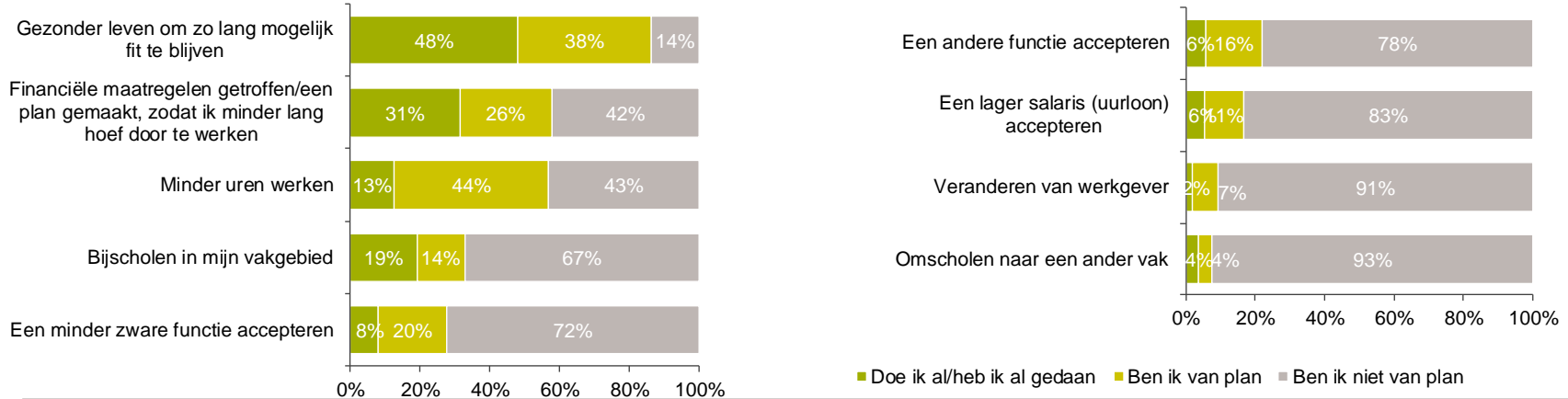
Andere aanspreekpunten



- Driekwart van de respondenten bespreekt weleens hoe zij er financieel voor zullen staan wanneer zij met pensioen zijn. De meesten doen dit met hun eigen partner.
- Mannen bespreken dit ook relatief vaak met iemand anders: een tussenpersoon (21% vs. 9%), het pensioenfonds (16% vs. 10%), de werkgever (12% vs. 7%) of de verzekeraar (6% vs. 2%).
- Mensen die hun werk als fysiek belastend ervaren bespreken dit onderwerp relatief vaak met hun pensioenfondsen (17% vs. 9%).

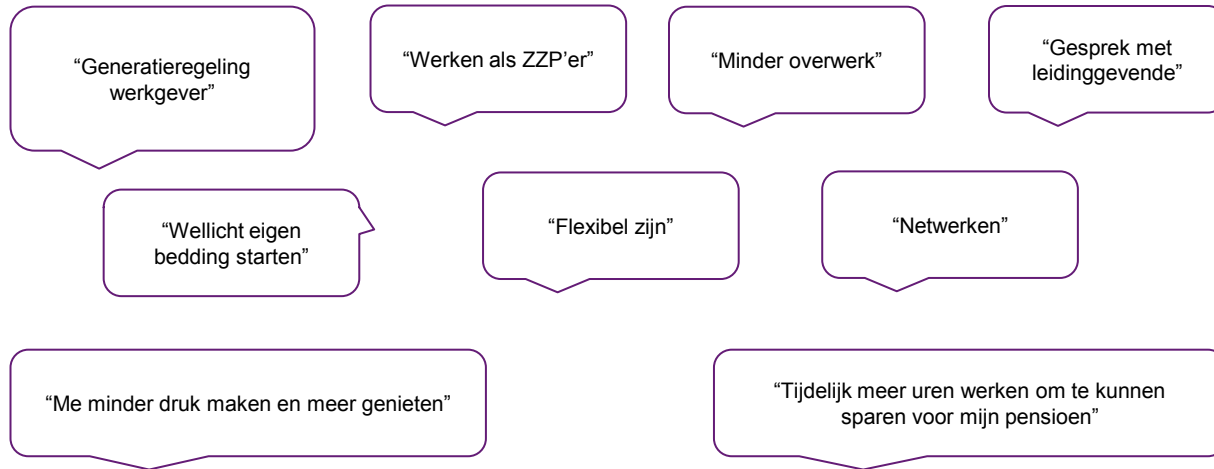
Gezond blijven is de belangrijkste voorwaarde om door te kunnen werken tot de AOW-leeftijd

Maatregelen om langer door te kunnen werken



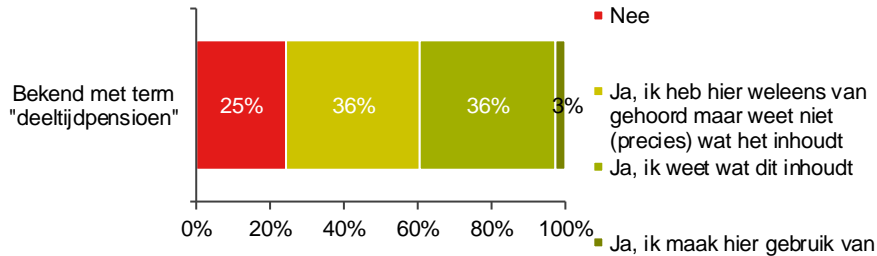
- Veel respondenten nemen al een of meerdere maatregelen om langer door te kunnen werken. Meest genoemde maatregelen zijn gezonder leven om fit te blijven, financiële maatregelen nemen om eerder te kunnen stoppen, en minder uren werken. Op andere gebieden zijn de respondenten minder flexibel: de meesten zien het niet zitten om zich te laten bij- of omscholen, om van werkgever of functie te veranderen, of om een lager salaris te accepteren.
- Mensen die hun werk als fysiek belastend ervaren staan relatief vaak open voor verandering: omscholen (10% vs. 6%), andere functie (28% vs. 17%), andere werkgever (11% vs. 7%), minder zware functie (37% vs. 20%).
- Ook mannen staan iets meer dan vrouwen open voor verandering: omscholen (10% vs. 5%), andere functie (25% vs. 18%), minder zware functie (31% vs. 25%), lager salaris (23% vs. 11%), andere werkgever (11% vs. 7%), minder uren werken (64% vs. 50%). Ook staan mannen meer open voor het maken van een financieel plan (62% vs. 54%).
- Tot slot zijn jongere werknemers (55-60) flexibeler dan oudere. Zij staan vaker open voor bijscholen (41%), omscholen (9%), andere functie (27%), andere werkgever (13%), en minder zware functie (32%). Ook staan zij meer open voor het maken van een financieel plan (64%). De 65-plussers zijn al relatief vaak minder uren gaan werken (43%).

Andere maatregelen die genomen zijn om langer door te kunnen werken

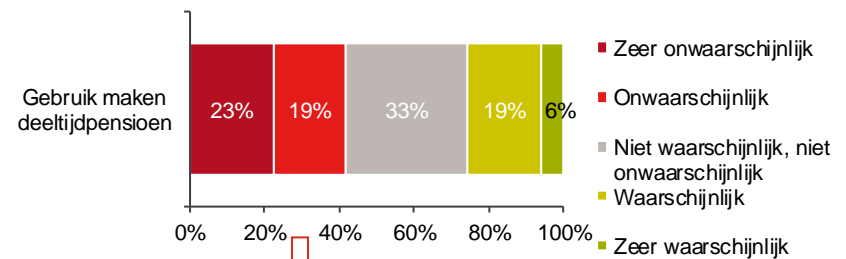


39% is goed bekend met de term 'deeltijdpensioen', 26% verwacht hier gebruik van te gaan maken

Bekendheid deeltijdpensioen



Interesse deeltijdpensioen



- Driekwart van de respondenten (75%) heeft weleens gehoord van term deeltijdpensioen, van hen maakt 3% al gebruik van het deeltijdpensioen. 26% van de mensen die er op dit moment nog geen gebruik van maakt, verwacht dit later wel te doen. De interesse is het grootst onder degenen die eerder al aangaven dat ze graag minder gaan werken (39%), maar ook 8% van degenen die deze wens niet eerder uitspraken, zegt hier waarschijnlijk gebruik van te gaan maken.
- Vier op de tien (42%) geeft aan geen gebruik te gaan maken van deeltijdpensioen. Een veel genoemde reden hiervoor is dat men het niet financieel aantrekkelijk vindt.
- Hoe ouder, hoe beter men bekend is met de term deeltijdpensioen (50-59 jaar: 70%, 60-64 jaar: 81%, 65+: 84%). 26% van de 65-plussers maakt hier al gebruik van (vs. 0% van de 50- t/m 59-jarigen en 3% van de 60- t/m 64-jarigen). De 65-plussers die er nog geen gebruik van maken zullen dat waarschijnlijk ook niet meer doen (86%). Onder 50-59 jaar is de interesse het grootst: 29%.
- Mannen kennen de term vaker dan vrouwen (81% vs. 70%). Zij hebben dan ook een meer uitgesproken mening of zij hiervan gebruik willen maken: 28% wel, 46% niet (vrouwen: 23% resp. 38%).
- Mensen die hun werk als fysiek belastend ervaren zijn minder goed bekend met de term (31% vs. 41%).

↓

“Werk al weinig uren, dat pensioen is al niet veel”	“Zolang ik plezier in mijn werk heb, blijf ik lekker werken”	“Wordt niet door de werkgever aangeboden”	“Geen behoefte aan”
“Te weinig pensioen opgebouwd”	“Omdat mijn pensioenleeftijd bijna bereikt is”	“Niet nodig”	“Voldoende andere inkomsten”
“Ik spaar nu om op mijn 65e te kunnen stoppen met werken. Huis afbetaald dus lage maandlasten op mijn 65e”			“Ik stop met werken en heb verlof gekocht via een regeling. Pensioen haal ik naar voren. Aantal maanden met minder inkomsten”
			“Omdat ik maximaal inkomen wil hebben als met pensioen ben”

A11 Bent u bekend met de term 'deeltijdpensioen'?

A12 Hoe waarschijnlijk is het dat u daadwerkelijk gebruik zult maken van het deeltijdpensioen indien u die mogelijkheid heeft?

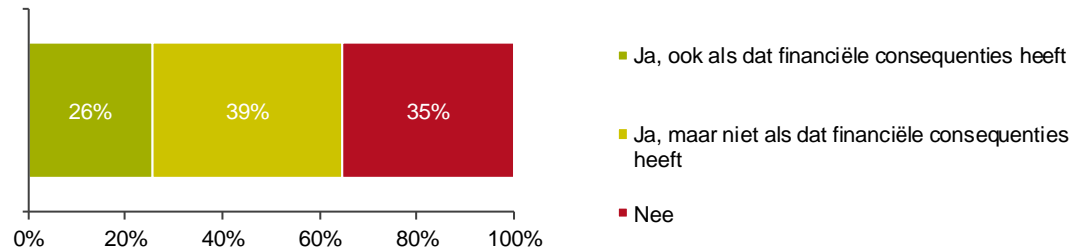
A13 Kunt u toelichten waarom u (waarschijnlijk) geen gebruik zult maken van het deeltijdpensioen?

Basis A11: alle respondenten n=1058

Basis A12: respondenten die nog geen gebruik maken van deeltijdpensioen n=1033

65% van de werknemers is bereid binnen hun functie een stap terug te doen

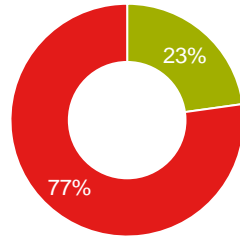
Bereidheid binnen functie een stap terug te doen



- De bereidheid om in het laatste deel van het werkzame leven een stapje terug te doen, hangt sterk af van de financiële consequenties. 65% van de respondenten geeft aan bereid te zijn een stapje terug te doen, maar wanneer dit financiële gevolgen heeft, zakt dit percentage naar 26%.
- Mannen zijn vaker bereid om financiële consequenties voor lief te nemen dan vrouwen (31% vs. 20%).
- Hoogopgeleiden zijn vaker bereid om een stap terug te doen met financiële consequenties dan midden- en laagopgeleiden (hoog: 33% vs. midden: 24%; laag: 18%).

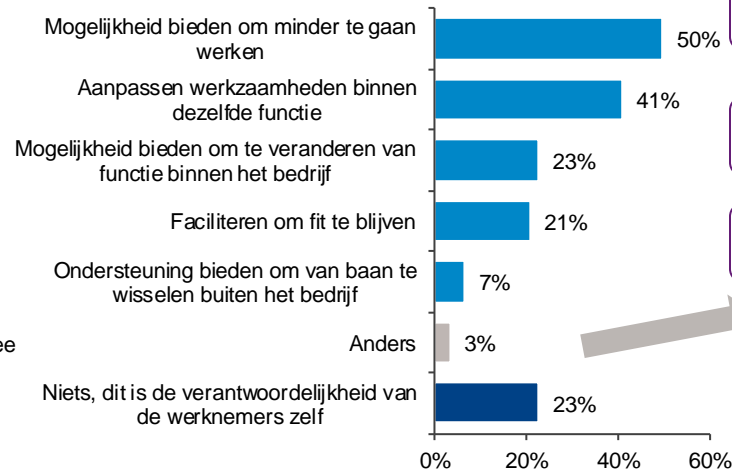
Werknemers verwachten hulp van de werkgever door flexibiliteit in contracturen en werkzaamheden

Bespreken van invulling werk met werkgever



■ Ja
■ Nee

Verwachtingen t.a.v. werkgevers



Andere verwachtingen



- Acht op de tien (77%) respondenten hebben nooit met hun werkgever gesproken over de invulling van hun werk tot aan het pensioen. 77% verwacht echter wel dat de werkgever hier een rol in speelt. Met name door aanpassingen in werkuren en werkzaamheden aan te bieden.
- Respondenten die hun werk als fysiek belastend ervaren hebben iets minder met hun werkgever over dit onderwerp gesproken (20% vs. 25%). Zij vinden het relatief belangrijk dat de werkgever de werkzaamheden binnen hun functie aanpast (44% vs. 38%).
- Hoogopgeleiden verwachten van alle genoemde opties vaker dat hun werkgever dit mogelijk maakt dan midden- en laagopgeleiden. Laagopgeleiden menen daarentegen vaker dat dit de verantwoordelijkheid van de werknemer zelf is (34% vs. midden: 24%; hoog: 14%).

A15 Heeft u weleens met uw werkgever gesproken over de invulling van uw werk tot aan uw pensioenleeftijd?

A16 Wat verwacht u van uw werkgever om het voor werknemers mogelijk te maken om langer door te werken tot hun pensioenleeftijd?

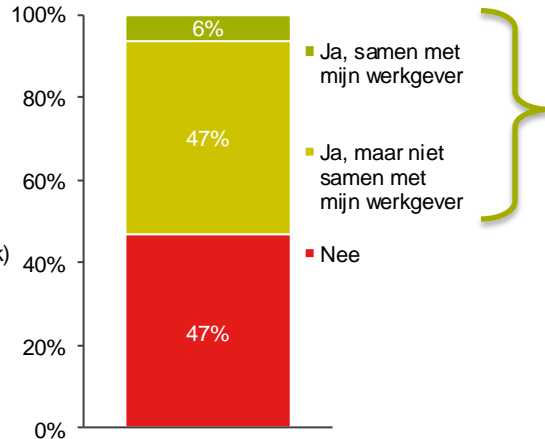
Basis: alle respondenten n=1058

De helft onderneemt acties om fysiek inzetbaar te blijven, maar men doet dit vooral buiten de werkgever om

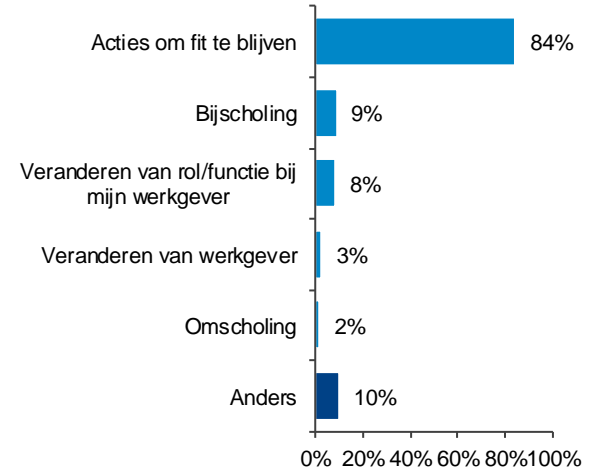
Bespreken fysieke inzetbaarheid tot pensioenleeftijd



Ondernemen van actie om fysiek inzetbaar te blijven tot pensioenleeftijd



Acties om fysiek inzetbaar te blijven tot pensioenleeftijd



- Werknemers zijn niet erg geneigd om met hun werkgever te bespreken hoe zij fysiek inzetbaar blijven tot aan hun pensioen. Ongeveer de helft (53%) van de respondenten onderneemt actie om fysiek inzetbaar te blijven, de meesten los van hun werkgever. Veelal betreft dit acties om fit te blijven.
- Hoe dichterbij de AOW-leeftijd, des te vaker heeft men met de werkgever gesproken over de fysieke inzetbaarheid (55-59 jaar: 12%, 60-64 jaar: 27%, 65+: 39%). De oudere werknemers hebben ook al vaker acties ondernomen samen met hun werkgever (18% vs. 6% van de jongere werknemers).

A17 Heeft u weleens met uw werkgever gesproken over hoe u inzetbaar blijft tot aan uw pensioenleeftijd?

A18a Onderneemt u al concrete acties om fysiek (lichamelijk) inzetbaar te blijven tot aan uw pensioenleeftijd, al dan niet samen met uw werkgever?

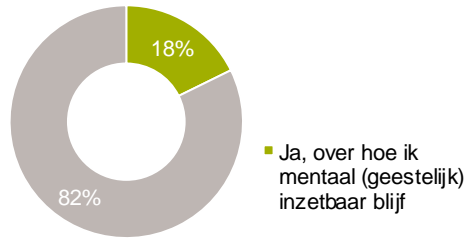
A19a Wat voor acties onderneemt u om fysiek (lichamelijk) inzetbaar te blijven tot aan uw pensioenleeftijd?

Basis A17/A18a: alle respondenten n=1058

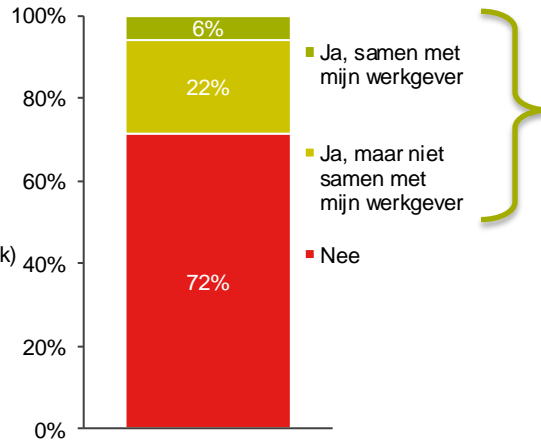
Basis A19a: respondenten die acties ondernemen om fysiek inzetbaar te blijven n=530

Werknemers werken minder aan hun mentale inzetbaarheid dan aan hun fysieke inzetbaarheid

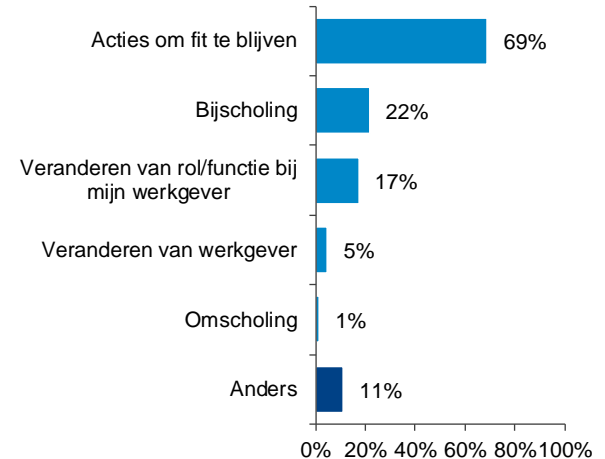
Bespreken mentale inzetbaarheid tot pensioenleeftijd



Ondernemen van actie om mentaal inzetbaar te blijven tot pensioenleeftijd



Acties om mentaal inzetbaar te blijven tot pensioenleeftijd



- 18% heeft met de werkgever gesproken over de mentale inzetbaarheid tot de pensioenleeftijd. Hiervoor wordt minder vaak actie ondernomen dan voor fysieke inzetbaarheid (28% vs. 53%). De acties hebben met name tot doel om fit te blijven.
- Hoe dichterbij de AOW-leeftijd, des te vaker heeft men met de werkgever gesproken over de mentale inzetbaarheid (55-59 jaar: 12%, 60-64 jaar: 23%, 65+: 35%). De oudere werknemers hebben ook al vaker acties ondernomen samen met hun werkgever (12% vs. 4% van de 55- t/m 59-jarigen en 8% van de 60- t/m 64-jarigen).
- Meer mannen dan vrouwen hebben met hun werkgever over dit onderwerp gesproken (22% vs. 14%).

A17 Heeft u weleens met uw werkgever gesproken over hoe u inzetbaar blijft tot aan uw pensioenleeftijd?

A18b Onderneemt u al concrete acties om mentaal (geestelijk) inzetbaar te blijven tot aan uw pensioenleeftijd, al dan niet samen met uw werkgever?

A19b Wat voor acties onderneemt u om mentaal (geestelijk) inzetbaar te blijven tot aan uw pensioenleeftijd?

Basis A17/A18a: alle respondenten n=1058

Basis A19a: respondenten die acties ondernemen om mentaal inzetbaar te blijven n=296

Gouden tips om langer door te kunnen werken

Als gouden tip om langer doorwerken mogelijk te maken, noemen veel mensen zaken als ‘blijf fit en gezond’, ‘zorg dat je plezier houdt in je werk’ en ‘blijf positief’.



Doelgroepen

Werknemers die hun werk als fysiek belastend ervaren zijn minder goed voorbereid

Voor werknemers die hun werk als fysiek belastend ervaren is het belangrijk om goed voorbereid te zijn op langer doorwerken tot de AOW-leeftijd. Echter, deze groep heeft de minste maatregelen getroffen om dit mogelijk te maken. Het lijkt er op dat het voor hen financieel gezien moeilijker is om minder te gaan werken of eerder te stoppen. Degenen die dit willen, verwachten dit dan ook pas relatief dicht tegen de AOW-leeftijd te doen.

Voor werknemers die hun werk als fysiek belastend ervaren speelt de werkgever een belangrijke rol. De werknemers vinden het belangrijk dat de werkgever aangepast werk en de mogelijkheid om minder uren te gaan werken biedt.

Werknemers die hun werk als fysiek belastend ervaren ... (in vergelijking tot werknemers met fysiek lichter werk)

- Werken gemiddeld meer uren per week.
- Schatten hun AOW-leeftijd relatief vaak te laag in.
- Zijn minder geneigd om na hun AOW-leeftijd door te werken. Degenen die dat wel willen, doen dat relatief vaak om financiële redenen.
- Willen relatief vaak eerder stoppen met werken dan hun AOW-leeftijd.
- Willen langer wachten voordat zij minder gaan werken in aanloop naar hun AOW-leeftijd.
- Hebben minder vaak maatregelen getroffen om minder te kunnen gaan werken of eerder te kunnen stoppen of om het überhaupt vol te houden tot aan de AOW-leeftijd.
- Bespreken hun financiële situatie als ze straks met pensioen zijn relatief vaak met hun pensioenfonds.
- Staan iets meer open voor omscholen, andere of minder zware functie accepteren, of veranderen van werkgever om zo door te kunnen blijven werken tot aan de AOW-leeftijd.
- Zijn minder goed bekend met de term deeltijdpensioen.
- Hebben minder vaak met hun werkgever gesproken over de invulling van hun werk tot aan hun pensioenleeftijd en over hun mentale inzetbaarheid.
- Hechten er relatief veel belang aan dat de werkgever hun werkzaamheden aanpast binnen dezelfde functie.
- Hebben iets vaker bijscholing ingezet om fysiek inzetbaar te blijven.
- Vinden hun werk ook vaker mentaal belastend.

NB: De werknemers hebben op een schaal van 1 t/m 10 aangegeven in hoeverre zij hun werk fysiek belastend vinden. In dit onderzoek spreken we van fysiek belastend werk bij een score van 7 of hoger.

Jongere werknemers zijn minder goed voorbereid

Hoe dichterbij de AOW-leeftijd men nadert, des te beter is men op de hoogte van de eigen AOW-leeftijd. De oudste werknemers hebben relatief vaak de intentie om door te werken tot deze leeftijd of zelfs nog langer, omdat zij het leuk vinden en het contact met hun collega's willen behouden. De jongere werknemers zijn slechter op de hoogte van hun AOW-leeftijd en zien er ook meer tegenop om zo lang te moeten doorwerken. Zij zijn wel flexibeler, staan meer open voor veranderingen in hun werk.

Er wordt pas in een laat stadium gesproken over werk en inzetbaarheid in de laatste jaren voor de pensioenleeftijd. Ook worden pas op latere leeftijd acties ondernomen om inzetbaar te blijven.

- Hoe verder men van de AOW-leeftijd af zit, des te slechter is men op de hoogte van de eigen AOW-leeftijd. Van de 65-plussers weet 94% de juiste AOW-leeftijd te noemen, van 60- tot 65-jarigen is dat 60% en van de 55- tot 60-jarigen maar 15%. Die laatsten zitten er gemiddeld 7,2 maanden naast.
- Hoe ouder, hoe vaker de intentie om door te werken tot de AOW-leeftijd of zelfs nog langer. Dit laatste omdat zij het leuk vinden om te werken en vanwege het contact met collega's. Bij de 60- tot 65-jarigen spelen financiën relatief vaak een rol om nog langer door te willen blijven werken.
- De jongste groep (55-60 jaar) geeft het vaakst aan dat zij in aanloop naar het pensioen minder willen gaan werken of eerder willen stoppen. Zij willen dat ook langer voor hun AOW-leeftijd dan de oudere werknemers.
- Bij *minder werken* is voor de 65-plusser het prepensioen een relatief belangrijke inkomstenbron, bij de werknemers onder de 60 jaar is spaargeld relatief belangrijk. Bij *eerder stoppen* is prepensioen relatief belangrijk voor de 60-plussers en spaargeld voor de respondenten onder de 60 jaar.
- De jongere werknemers (55-60 jaar) zijn het meest flexibel in hun werk. Zij staan het meest open voor bijscholen, omscholen, een andere of minder zware functie accepteren, veranderen van werkgever, en een stapje terug doen ook als dat financiële consequenties heeft. De oudere werknemers (65+) zijn al relatief vaak minder uren gaan werken.
- De jongere werknemers zijn relatief vaak van plan om nog financiële maatregelen te treffen zodat ze minder lang hoeven door te werken.
- Hoe ouder, hoe beter bekend met de term deeltijdpensioen. Een kwart van de 65-plussers maakt hier ook al gebruik van. De 65-plussers die dat nog niet doen, zullen dat waarschijnlijk ook niet meer gaan doen. Onder de jongere werknemers is die interesse groter.
- Hoe dichterbij de AOW-leeftijd, des te vaker heeft men met de werkgever gesproken over de invulling van hun werk tot aan de pensioenleeftijd, en over fysieke en mentale inzetbaarheid. De oudere werknemers hebben ook al vaker acties ondernomen samen met hun werkgever om fysiek en mentaal inzetbaar te blijven.
- 65-plussers omschrijven hun werkzaamheden relatief weinig als fysiek of mentaal belastend.

Mannen zijn beter voorbereid

Mannen zijn beter voorbereid om in aanloop naar hun pensioen minder te gaan werken en eerder te stoppen. Ze hebben vaker financiële maatregelen getroffen, staan meer open voor het aanpassen van hun werk wanneer dat fysiek of mentaal nodig is, en bespreken het onderwerp ook vaker met anderen dan alleen hun partner.



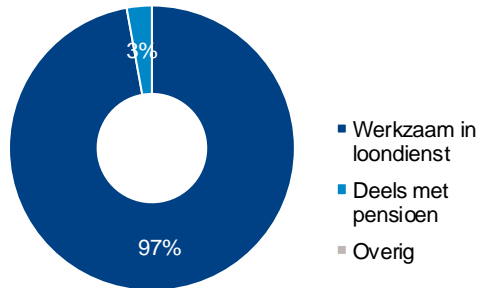
Mannen... (in vergelijking tot vrouwen)

- Werken meer uur per week.
- Willen relatief vaak langer dan hun AOW-leeftijd doorwerken als zij hiertoe in staat zijn. Dit willen zij relatief vaak vanwege de intellectuele uitdaging.
- Geven relatief vaak aan dat zij in de jaren voor hun AOW-leeftijd minder willen gaan werken, maar willen dit pas op latere leeftijd dan vrouwen. Ook eerder stoppen willen zij pas op latere leeftijd.
- Noemen salaris en aanvullende lijfrente/bankspaarproduct relatief vaak als hun belangrijkste inkomstenbron wanneer zij minder gaan werken of eerder stoppen. Vrouwen noemen relatief vaak spaargeld of 'iets anders', waarbij zij vaak verwijzen naar inkomen van hun partner.
- Zijn relatief vaak gaan beleggen of hebben een aanvullende lijfrente/bankspaarproduct afgesloten om minder te kunnen gaan werken of eerder te kunnen stoppen. Verder hebben ze relatief vaak extra afgelost op hun hypotheek en extra pensioen opgebouwd om eerder te kunnen stoppen.
- Bespreken hun financiële situatie tijdens hun pensioen relatief vaak met anderen dan hun partner: tussenpersoon/onafhankelijk adviseur, pensioenfonds, werkgever of verzekeraar.
- Staan er iets meer voor open om zich te laten omscholen naar een ander vak, om een andere of minder zware functie of een lager salaris te accepteren, om van werkgever te veranderen of om minder uren te gaan werken. Ook zijn mannen actiever in het maken van een financieel plan om minder lang door te hoeven werken.
- Zijn beter bekend met de term deeltijdpensioen en hebben dan ook een meer uitgesproken mening of zij hiervan wel of geen gebruik willen maken.
- Zijn vaker bereid om de financiële consequenties te nemen wanneer zij aan het eind van hun werkzame leven een stap terug moeten doen in de aard van hun werkzaamheden.
- Verwachten meer van hun werkgever om het mogelijk te maken door te werken tot de pensioenleeftijd. Zij verwachten relatief vaak dat de werkgever hen helpt om fit te blijven en minder te gaan werken.
- Hebben relatief vaak met hun werkgever besproken hoe zij mentaal inzetbaar blijven tot aan hun pensioenleeftijd. Veranderen al relatief vaak van rol/functie of van werkgever om inzetbaar te blijven.
- Omschrijven hun functie relatief weinig als fysiek belastend.

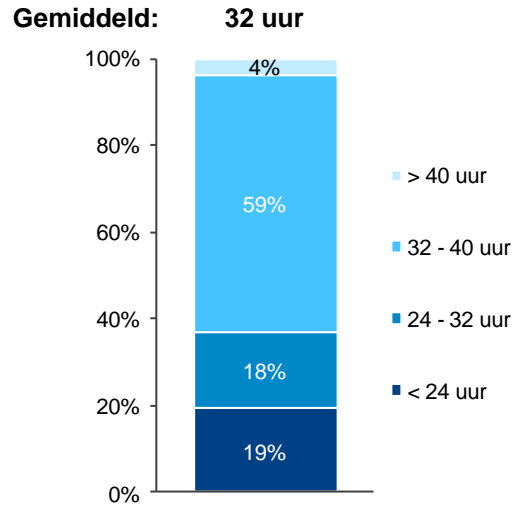
Achtergrondkenmerken

I. Aantal uren en jaren werkzaam

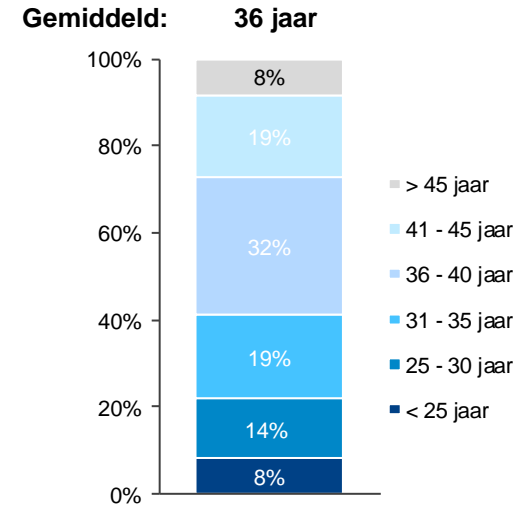
Loondienst of deels met pensioen



Aantal uren werkzaam per week



Aantal jaren werkzaam

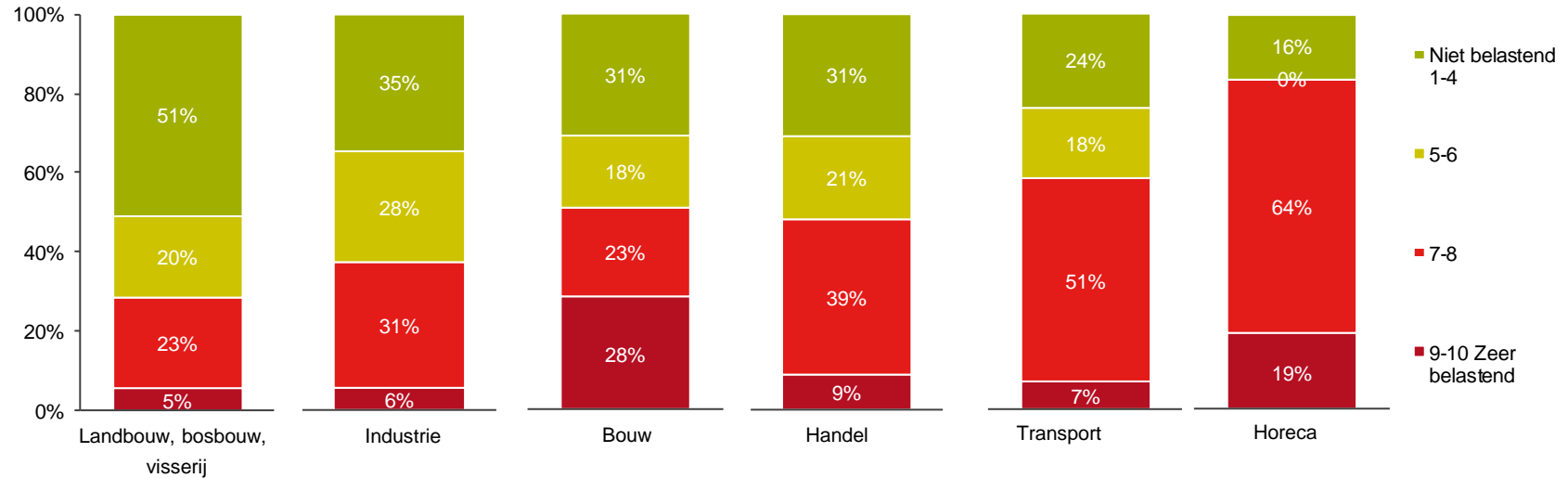


S01 Welke situatie is op dit moment het meest op u van toepassing? S02 Hoeveel uur per week bent u werkzaam?
 A22 Hoeveel jaar bent u al werkzaam in totaal? Indien u het niet exact weet, maakt u dan een inschatting.
 Eventuele bijbaantjes, bijvoorbeeld naast een opleiding, tellen niet mee.

Basis: alle respondenten n=1058

II. Zelf-gerapporteerde fysieke belasting

Fysieke belasting werk (1)

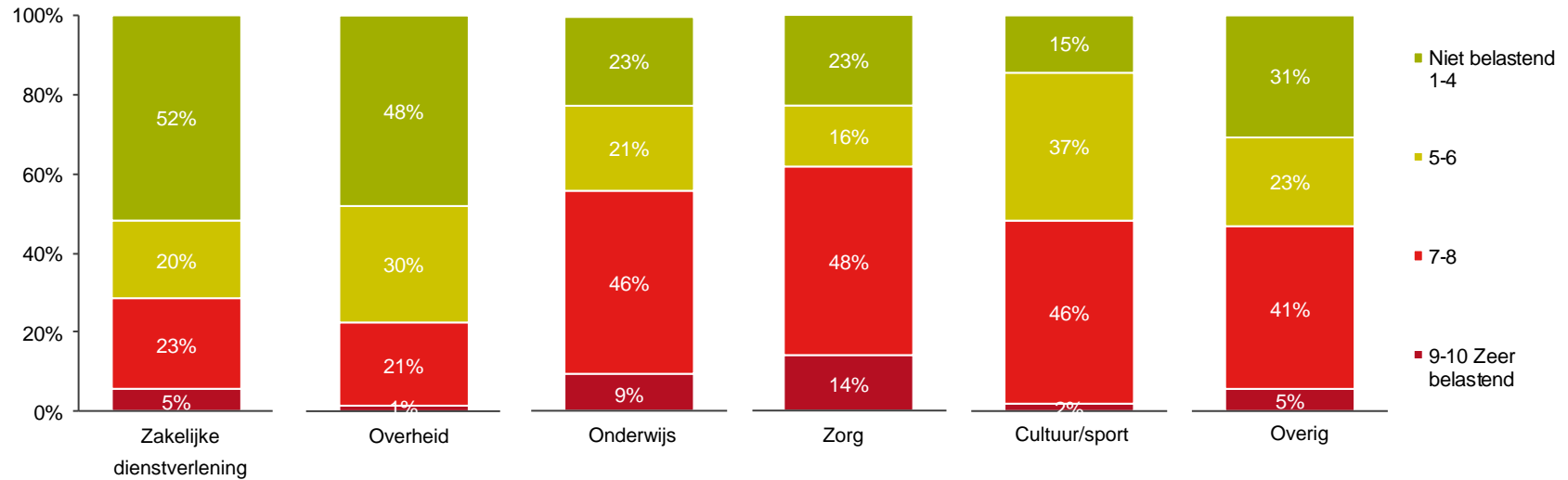


A21 Hoe zwaar belastend vindt u uw werk, zowel fysiek als mentaal?
Kunt u dat aangeven op een schaal van 1 t/m 10 waarbij 1 = niet belastend en 10 = zeer belastend?

Basis: alle respondenten n=1058

II. Zelf-gerapporteerde fysieke belasting

Fysieke belasting werk (2)

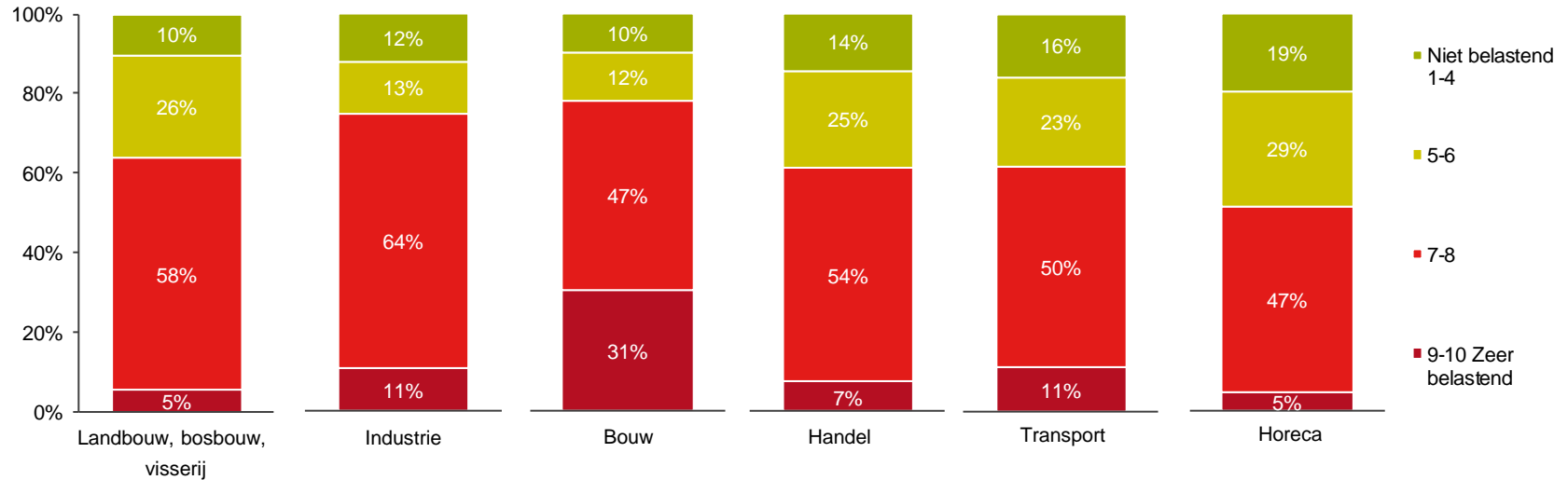


A21 Hoe zwaar belastend vindt u uw werk, zowel fysiek als mentaal?
 Kunt u dat aangeven op een schaal van 1 t/m 10 waarbij 1 = niet belastend en 10 = zeer belastend?

Basis: alle respondenten n=1058

III. Zelf-gerapporteerde mentale belasting

Mentale belasting werk (1)

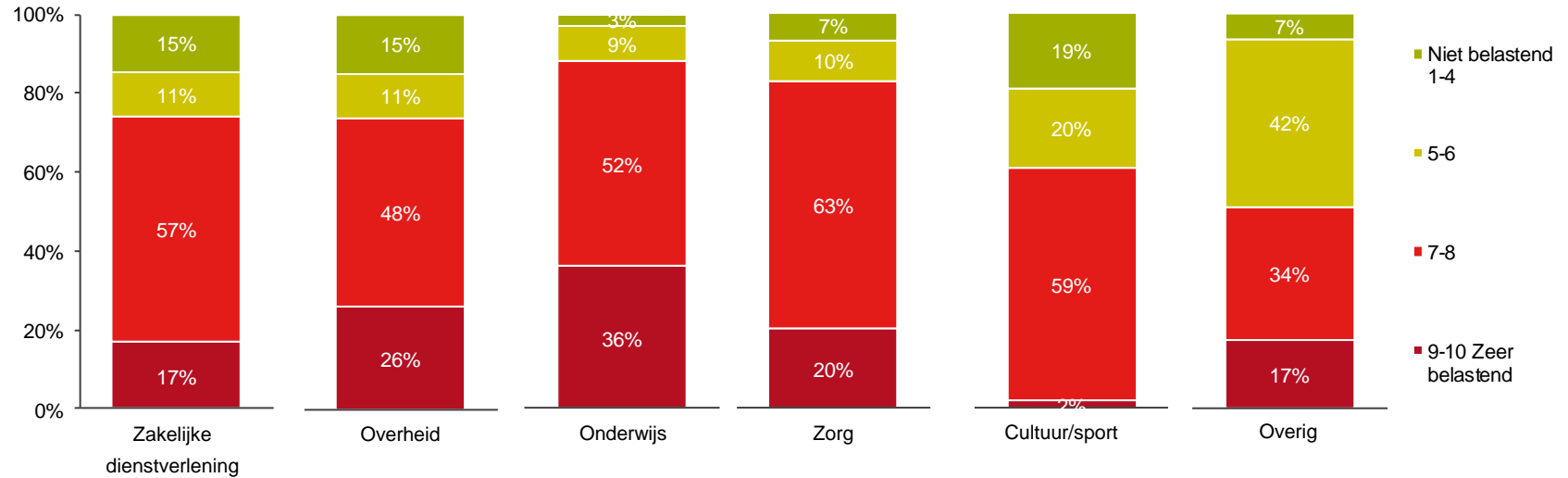


A21 Hoe zwaar belastend vindt u uw werk, zowel fysiek als mentaal?
 Kunt u dat aangeven op een schaal van 1 t/m 10 waarbij 1 = niet belastend en 10 = zeer belastend?

Basis: alle respondenten n=1058

III. Zelf-gerapporteerde mentale belasting

Mentale belasting werk (2)




A21 Hoe zwaar belastend vindt u uw werk, zowel fysiek als mentaal?
 Kunt u dat aangeven op een schaal van 1 t/m 10 waarbij 1 = niet belastend en 10 = zeer belastend?

Basis: alle respondenten n=1058


Onderzoeksverantwoording

Onderzoeksverantwoording

Methode


 CAWI (Online onderzoek)


 29 vragen


 6 minuten


 Pensioen, toekomstige werksituatie

Veldwerk

 29 september – 9 oktober 2017


 2.500 uitnodigingen verstuurd


 1.058 ingevulde vragenlijsten

 42% respons

Steekproef

 GfK Online Panel

 Werknemers van 55 tot 67 jaar in verschillende branches

 Representatief voor branche, geslacht, opleiding en regio

