

REDENEN OM WEL OF NIET DEEL TE NEMEN AAN DE REGELING VERVROEGD UITTREDEN (RVU)

Inzichten uit vier sectoren

Eindrapport

Arie Gelderblom

Elisa de Vleeschouwer

Yvonne Prince

Mark den Hartog



COLOFON

DIT IS EEN UITGAVE VAN

SEOR BV

© SEOR BV / ROTTERDAM, APRIL 2022

Niets van deze uitgave mag op welke wijze dan ook worden veeelvoudigd zonder de voorafgaande toestemming van de uitgever en andere auteursrechthebbenden. SEOR is niet aansprakelijk voor gegevens die door derden werden verstrekt.

INHOUDSOPGAVE

SAMENVATTING EN CONCLUSIES	I
1 DOEL EN OPZET VAN HET ONDERZOEK	1
1.1 Aanleiding	1
1.2 Doel van het onderzoek	1
1.3 Opzet van het onderzoek	2
2 DE RVU IN DE VIER SECTOREN	4
2.1 Wat is een RVU?	4
2.2 Problematiek in sectoren	4
2.3 Bestaande maatregelen	7
2.4 Verschillen in vormgeving RVU	8
2.5 Informatievoorziening	9
2.6 Rol van de werkgever	14
3 REDENEN OM DEEL TE NEMEN	16
3.1 De keuze om deel te nemen	16
3.2 Zwaarte van het werk en gezondheid	16
3.3 Werkplezier	20
3.4 Financiële mogelijkheden	22
3.5 Arbeidsverleden	24
3.6 Tijdsinvulling	25
4 REDENEN OM NIET DEEL TE NEMEN	26
4.1 De keuze om niet deel te nemen	26
4.2 Financiële redenen	26
4.3 Werkplezier	30
4.4 Tijdsinvulling	31
4.5 Belemmerende RVU-criteria	32

SAMENVATTING EN CONCLUSIES

De Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU) biedt oudere werknemers de mogelijkheid om eerder te stoppen met werken, met een uitkering om de periode tot de AOW-leeftijd te overbruggen. Er zijn signalen dat sommige werknemers die in aanmerking komen voor een RVU-regeling en zouden willen deelnemen, dit niet doen. In dit onderzoek gaan we daarom na welke factoren een rol spelen bij de keuze om wel of niet deel te nemen en welke mogelijke knelpunten deelname aan de RVU belemmeren. Daarvoor hebben we zowel gesproken met deelnemers, als met werknemers die tot de doelgroep behoren maar (nog) geen gebruik maken van de RVU.

Gezondheid, financiële redenen en werkplezier belangrijkste factoren voor wel/niet deelname

De belangrijkste redenen om wel of niet deel te nemen aan de RVU betreffen gezondheid, financiële afwegingen en het werkplezier. Een van deze overwegingen kan duidelijk doorslaggevend zijn, maar er is ook vaak sprake van een afweging tussen verschillende factoren. We zien in de praktijk positieve en negatieve factoren om wel of niet deel te nemen aan de RVU. Plezier in het werk kan bijvoorbeeld in een negatieve variant leiden tot deelname en in een positieve variant tot niet-deelname. Er zijn ook respondenten die vanuit negatieve overwegingen (zoals een slechte gezondheid) wel willen meedoen, maar dit (financieel) toch niet haalbaar achten.

Gezondheidsproblemen vaak doorslaggevend om deel te nemen ...

Gezondheidsproblemen zijn, in combinatie met de zwaarte van het werk, vaak een doorslaggevende factor. Een belangrijk deel van de respondenten heeft in meer of mindere mate te maken met deze problemen. Bij sommige respondenten speelt daarbij ook een verstoorde relatie met de werkgever of leidinggevende een rol. Deze situatie geeft aan dat de veronderstelde problematiek die achterliggend is aan de RVU, zeker van toepassing is bij de geïnterviewde respondenten. De regeling is immers bedoeld om uittreden mogelijk te maken voor oudere werknemers die niet gezond kunnen doorwerken tot aan het pensioen, bijvoorbeeld door de zwaarte van het werk.

... maar gezondheidsproblemen vormen niet de scheidslijn tussen deelnemers en niet-deelnemers

Tegelijkertijd is belangrijk om op te merken dat deze problematiek geen scheidslijn is tussen de deelnemers en niet-deelnemers. Ook bij de niet-deelnemers komen problemen met gezondheid en zwaarte van het werk regelmatig terug. Andersom geldt dat niet alle deelnemers sterk in de problemen zitten. Een deel van deze groep wil de problemen voor zijn en uittreden terwijl men nog (redelijk) goed gezond is, heeft nog allerlei plannen (vaak afgestemd op de partner) of vindt het gewoon "mooi genoeg geweest".

Voor de niet-deelnemers spelen financiële overwegingen een hoofdrol

Hoe komt het dan dat niet-deelnemers, ondanks dat zich daar ook problemen voordoen, toch besluiten om (voorlopig) door te gaan met werken? Hier spelen financiële overwegingen een cruciale rol. Sommigen geven aan dat ze het er eenvoudigweg niet voor over hebben om hun huidige levensstijl te veel aan te passen, al zou dat tot op zekere hoogte nog wel kunnen. Een belangrijk deel van de niet-deelnemers schetst echter welke (te) grote financiële impact de keuze voor de RVU heeft. Dit is een groep die bijvoorbeeld minder pensioen heeft opgebouwd, alleenstaand, alleenverdiener of hoofdkostwinner is en/of een huurhuis heeft.

Informatievoorziening over financiële consequenties lijkt een belangrijke rol te spelen

Om een weloverwogen keuze te maken, is het belangrijk dat werknemers een goed beeld hebben van de financiële consequenties van deelname aan de RVU. Als men deze consequenties niet goed kan overzien, kan dit een reden zijn om af te zien van de RVU. Het verschilt per sector hoeveel hulp zij krijgen

bij het doorrekenen van de financiële consequenties. Vooral in de schoonmaak en mobiliteitsbranche zijn op dit vlak nog stappen te maken.

Beslissing is vooral eigen afweging met beperkte rol werkgever

Werkgevers blijken bij de meeste interviews met deelnemers en niet-deelnemers geen grote invloed te hebben gehad op de beslissing. De respondent heeft vooral zijn eigen afweging gemaakt. Uitzondering is de schoonmaak, waar de (wel of niet) toekenning van een extra financiële bijdrage vanuit de werkgever bij een aantal respondenten bepalend is geweest voor wel of niet deelname. Het gaat dan om individuele afspraken met de werkgever over een aanvulling op de RVU-uitkering, ook boven het drempelbedrag.

Dat de werkgever geen grote invloed heeft, heeft er zeker ook mee te maken dat in deze sectoren centraal afspraken zijn gemaakt over de RVU tussen werkgevers en werknemers. Hierdoor kan een werknemer gebruik maken van de regeling als aan de voorwaarden in deze afspraken is voldaan.

Overzicht van de uitkomsten en achtergrondfactoren per sector

In onderstaande tabel plaatsen we de uitkomsten ook meer in het perspectief van de contexten van de sectoren. Uit de tabel komt naar voren dat bij de politie en bouw, een behoorlijk deel van de werknemers een goed pensioen heeft opgebouwd. Dit wordt benut door de deelnemers. Daarnaast zijn de respondenten uit deze sectoren goed geïnformeerd. Juist deze informatievoorziening is in de schoonmaak een knelpunt, omdat het lastig is om de doelgroep goed te bereiken. Men wil dit vanuit de sector dan ook nog meer gestructureerd gaan vormgeven.

Tabel 1 **Uitkomsten per sector**

Sector	Enkele kenmerken	Achtergrondfactoren interviews en kenmerken sector die licht werpen op deelname
Bouw & infra	Veel mannen die vaak (hoofd)kostwinner zijn Een behoorlijk deel van de werknemers heeft een goed pensioen opgebouwd. Maar voor bepaalde groepen is dit minder het geval Vaak relatief kleine bedrijven met minder aandacht voor HR	Deelnemers hebben een goed pensioen opgebouwd. Bij de niet-deelname spelen financiële motieven een cruciale rol. Het pensioen is soms onvoldoende. Soms is de keuze voor niet-deelname sterk in samenhang met de (financiële) situatie van de partner. Respondenten zijn vaak goed geïnformeerd.

Sector	Enkele kenmerken	Achtergrondfactoren interviews en kenmerken sector die licht werpen op deelname
Schoonmaak	<p>Veel vrouwelijke werknemers die vaak parttime werken</p> <p>Soms migratieachtergrond</p> <p>Vaak lager opleidingsniveau</p>	<p>Niet-deelname vaak vanwege financiële motieven. Men heeft weinig financiële speelruimte. Soms zijn de financiële consequenties (bijvoorbeeld de mogelijkheid om pensioen naar voren te halen) ook gewoon te onduidelijk.</p> <p>Deelnemers zijn vaak geen kostwinner (de voorwaarde dat men minstens 20 uur moet werken, geeft wel een beperking in de omvang van deze groep).</p> <p>Of de werkgever wel of niet een extra bijdrage geeft, is nogal eens medebepalend voor de beslissing.</p> <p>Het blijkt lastig om werknemers goed te bereiken om ze te informeren en consequenties zichtbaar te maken. Op dit punt is een verdere verbeteringsslag vanuit de sector gepland.</p>
Politie	<p>Grote organisatie met gestructureerd HR-beleid</p> <p>Veel werknemers werken van jongs af bij deze werkgever en hebben goed pensioen opgebouwd</p>	<p>Door onder meer opgebouwd pensioen hebben diverse respondenten behoorlijke financiële ruimte (al wordt deelname soms nog wel even uitgesteld vanwege financiële overwegingen).</p> <p>Diverse deelnemers kiezen uit meer positieve redenen voor deelname (plannen pensioen). Ook bij niet-deelname is vaak sprake van een positieve overweging en speelt werkplezier een grote rol.</p> <p>De informatievoorziening is goed georganiseerd (voordeel grote organisatie).</p>
Mobiliteitsbranche	<p>Veel organisatorische en technologische veranderingen</p> <p>Vaak relatief kleine bedrijven met minder aandacht voor HR</p>	<p>Problemen met gezondheid en werk spelen zeker ook in deze sector, en zijn een cruciale reden om eerder uit te treden. Hierbij horen ook problemen met de werkdruk, werksfeer of relatie met de werkgever (een vermindering van het werkplezier).</p> <p>Bij de niet-deelname spelen ook hier financiële motieven een prominente rol. Men ziet dan onvoldoende ruimte, ondanks gezondheidsproblemen. Soms kiest men voor niet-deelname omdat men minder problemen kent en plezier in het werk heeft.</p> <p>Beperkingen in informatievoorziening. Bereik kan verbeterd worden. Niet iedereen is tevreden over doorrekeningen of doet deze zelf.</p>

1 DOEL EN OPZET VAN HET ONDERZOEK

Er zijn signalen dat sommige werknemers die wel in aanmerking komen voor een RVU en zouden willen deelnemen, dit niet doen. In dit onderzoek gaan we na welke factoren een rol spelen bij de keuze om wel of niet deel te nemen en welke mogelijke knelpunten de deelname aan een RVU belemmeren. Daarvoor zijn we in gesprek gegaan met in totaal ruim 60 respondenten, te weten adviseurs, deelnemers en niet-deelnemers aan de RVU in vier verschillende sectoren: bouw en infra, schoonmaak, politie en motorvoertuigen- en tweewieler-bedrijf (in de rest van het rapport aangeduid als mobiliteitsbranche).

1.1 AANLEIDING

Vanuit het veld komen signalen dat zich onder werknemers knelpunten voordoen om van een RVU gebruik te maken bij degenen die wel binnen de criteria vallen. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de (beperkte) hoogte van de uitkering en consequenties voor de pensioenopbouw. Mogelijk spelen ook andere – niet direct financiële – factoren een rol, zoals onbekendheid van de regeling.

Naar aanleiding van deze signalen hebben Tweede Kamerleden Van Dijk en Maatoug op 15 september 2021 een motie ingediend om hiernaar onderzoek te doen en passende voorstellen te doen.¹

SEOR voert in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) een evaluatie uit naar de MDIEU-regeling, waar subsidies voor de RVU een onderdeel van vormen. Hierin komen via gesprekken met niet-deelnemende werkgevers, projectleiders en sociale partners mogelijke redenen voor niet-deelname aan de orde. Ook wordt gebruik gemaakt van administratieve gegevens over de deelname aan de RVU. Deze informatie komt echter pas in een latere fase van de evaluatie beschikbaar. Bovendien geven deze activiteiten alleen een indirect beeld van de knelpunten bij werknemers. Daarom hebben we in dit onderzoek, in opdracht van SZW, aanvullende dataverzameling onder de direct betrokkenen verricht.

1.2 DOEL VAN HET ONDERZOEK

Hoofdvraag van het onderzoek is:

Welke factoren spelen een rol spelen bij de keuze om wel of niet deel te nemen aan een RVU en welke knelpunten voor deelname treden daarbij eventueel op?

Hieruit volgen een aantal subvragen die met deze hoofdvraag corresponderen:

1. Spelen problemen in gezondheid en productiviteit (“werk is zwaar”) – waar de regeling voor is bedoeld – een (grote) rol onder de doelgroep?
2. Wat zijn de motieven voor deelname en niet-deelname? Waarom nemen sommigen wel deel aan de regeling en anderen niet?
3. Hoe verloopt de informatievoorziening?

¹ [Kamerstukken II, 2021/22, 32 043, nr. 569.](#)

4. Welke rol speelt de werkgever in het keuzeprocess van wel of niet-deelname?

1.3 OPZET VAN HET ONDERZOEK

Kwalitatieve aanpak

In het onderzoek is gekozen voor een kwalitatieve aanpak van telefonische interviews met zowel deelnemers als niet-deelnemers aan de RVU en online interviews met een aantal adviseurs. Bij de niet-deelnemers gaat het om personen die wel binnen de criteria voor de RVU in hun sector vallen. Bij de adviseurs gaat het om HR-medewerkers van (grote) bedrijven (schoonmaak en mobiliteitsbranche), medewerkers van een vakbond (bouw) en pensioenfondsen (mobiliteitsbranche) die oudere werknemers adviseren over hun uittredebeslissing en een pensioenambassadeur bij de politie.

De focus van het onderzoek ligt meer op de vraag wat knelpunten zijn, dan op de vraag hoe vaak deze voorkomen. Een beter begrip van de aard van de knelpunten staat dus voorop. Een kwalitatieve opzet leent zich hier het beste voor, omdat we hierbij dieper kunnen ingegaan op de achtergronden van de keuze. Vaak blijkt dit een combinatie van factoren, die in een gesprek in hun onderlinge samenhang besproken kunnen worden. Zo kunnen we inzoomen op de context van het werk, het huishouden en de financiële situatie.

Respondenten in vier sectoren, zowel deelnemers als niet-deelnemers

Door zowel deelnemers als niet-deelnemers te interviewen, kunnen we onderzoeken waarom de ene werknemer wel deelneemt en de andere juist niet. Heeft dit bijvoorbeeld te maken met verschillen in aard van het werk, gezondheid, verschillen in persoonlijke omstandigheden of simpelweg verschillen in afwegingen die door mensen worden gemaakt?

Gekozen is om respondenten uit vier sectoren te spreken: bouw en infra, schoonmaak, politie en het motorvoertuigen- en tweewielerbedrijf.² Zo kunnen we ook een variatie in contexten rond de RVU benutten. Elke sector heeft een eigen samenwerkingsverband en kent verschillen in typologie van werknemers, dienstverbanden en typen werk. Belangrijk punt van variatie tussen deze sectoren is ook dat de verwachte deelname³ onder de potentiële doelgroep bij twee sectoren hoog is (politie, bouw) en bij twee sectoren laag (schoonmaak en mobiliteitsbranche).

Ruim 60 respondenten gesproken: 26 deelnemers, 28 niet-deelnemers en 7 adviseurs

De sectoren hebben respondenten via verschillende kanalen geworven. Zij hebben waar mogelijk willekeurig mensen uit de (potentiële) doelgroep benaderd voor medewerking aan het onderzoek. Ook zijn personen benaderd van wie bekend was dat zij hebben deelgenomen aan een adviesgesprek.

Een nadeel van een kwalitatieve aanpak is dat het aantal respondenten beperkt is (t.o.v. een enquête). Tevens kan de werving van respondenten leiden tot een zekere selectiviteit in degenen die uiteindelijk meewerken. Daarom moeten we voorzichtig zijn met het generaliseren van de uitkomsten van de gesprekken met werknemers. Een van de functies van de gesprekken met de adviseurs is dan ook om de uitkomsten bij de individuele werknemers in een breder kader te plaatsen.

Uiteindelijk heeft dit geleid tot de volgende verdeling van het aantal respondenten:

² Voor de leesbaarheid gebruiken we in de rest van het rapport de kortere aanduiding “mobiliteitsbranche”. Dit omvat alle bedrijven die actief zijn met verkoop, verhuur, onderhoud en reparatie van auto’s, caravans, aanhangwagens, scooters, fietsen, bromfietsen en motorfietsen. Het gaat dus niet om de transportsector.

³ De deelname onder de potentiële doelgroep, zoals die wordt ingeschat in de activiteitenplannen van de sectoren in het kader van de MDIEU-regeling.

Tabel 1.1 Aantal respondenten

Sector	Deelnemers	Niet-deelnemers	Adviseurs	Totaal
Bouw en infra	7	8	2	17
Schoonmaak	6	7	2	15
Politie	5	5	1	11
Mobiliteitsbranche	8	8	2	18
Totaal	26	28	7	61

In totaal zijn ruim 60 respondenten geïnterviewd. Het aantal deelnemers versus niet-deelnemers is ongeveer gelijk. Hierbij dient opgemerkt te worden dat er bij de niet-deelnemers enkele respondenten zijn die weliswaar (nog) niet deelnemen, maar wel van plan zijn dit alsnog te gaan doen, soms ook op korte termijn. Zij kunnen veelal goed verwoorden waarom zij aanvankelijk niet deelnamen en wel van plan zijn om dit alsnog te (gaan) doen.

2 DE RVU IN DE VIER SECTOREN

In dit hoofdstuk beschrijven we de bestaande situatie in de vier sectoren en gaan we in op de aard van en informatievoorziening over de RVU. Werknemers in alle vier sectoren hebben te maken met zwaar werk, waardoor ze een hoger risico lopen de AOW-leeftijd niet gezond te halen. Er wordt al het een en ander gedaan om oudere werknemers te ontzien, maar de mogelijkheden hiervoor zijn afhankelijk van de werkgever en het type werk dat ze doen. Dit bevestigt de noodzaak van een RVU. Werknemers zijn meestal persoonlijk geïnformeerd over de RVU. Het aanbod van adviesgesprekken, waarbij werknemers hulp krijgen bij het doorrekenen van de financiële consequenties van de RVU, verschilt per sector en lijkt een belangrijke factor te zijn voor deelname aan de RVU.

2.1 WAT IS EEN RVU?

RVU staat voor de Regeling voor Vervroegde Uittreding. Oudere werknemers kunnen van de regeling gebruik maken om te stoppen met werken voor het bereiken van de AOW-leeftijd. Zij ontvangen dan een uitkering om de periode tot aan de AOW te overbruggen. Werkgevers kunnen afspraken op maat maken met werknemers over eerder uittreden.

Werkgevers betalen van 2021 tot en met 2025 geen RVU-heffing over RVU-uitkeringen, als werknemers maximaal drie jaar voor de AOW stoppen met werken. Eerder betaalden werkgevers 52% belasting over de uitkering. De tijdelijke vrijstelling van deze RVU-heffing is onderdeel van het Pensioenakkoord (2019). Deze vrijstelling geldt tot een bepaalde drempelwaarde, die gelijk is aan het nettobedrag van de AOW-uitkering voor alleenstaande personen. De RVU-drempelvrijstelling geldt voor de periode van maximaal drie jaar direct voorafgaand aan de AOW-leeftijd.

Sociale partners in sectoren kunnen ook afspraken maken voor specifieke groepen werknemers waarvan zij menen dat de zwaarte van het werk, in combinatie met de verhoging van de AOW-leeftijd van de afgelopen jaren, het moeilijk maakt om door te werken tot pensioen. Zij kunnen dan subsidie krijgen voor RVU-uitkeringen via de tijdelijke Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU). Voorwaarde is wel dat men tegelijkertijd investeert in duurzame inzetbaarheid.

2.2 PROBLEMATIEK IN SECTOREN

De vier sectoren die meedoen aan dit onderzoek hebben allemaal te maken met problematiek op het gebied van duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers. Het werk gaat gepaard met (fysieke of mentale) gezondheidsrisico's en men is vaak al op jonge leeftijd begonnen met werken. Dit blijkt ook als we kijken tot welke leeftijd men in deze sectoren denkt door te kunnen werken, een indicator uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van CBS en TNO.⁴ Deze leeftijd ligt in alle vier sectoren lager dan het gemiddelde in heel Nederland.

⁴ De betreffende enquêtevraag luidt: "Tot welke leeftijd denkt u – lichamelijk en geestelijk – in staat te zijn om uw werk voort te zetten?" We hebben gekozen voor een aantal kernberoepen van deze sectoren.

Tabel 2.1 **Indicator voor duurzame inzetbaarheid in de vier sectoren**

	Leeftijd in staat doorwerken
Heel Nederland	63,3
Bouwarbeiders	60,8
Schoonmakers	61,8
Politie en brandweer	61,2
Automonteurs	60,0

CBS Statline (2021). Duurzame inzetbaarheid werknemers; beroep.

Hieronder schetsen we de situatie in de afzonderlijke sectoren. Hiervoor is gebruik gemaakt van de zelfanalyses die sectoren hebben gemaakt van de problematiek met betrekking tot duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden in de sector. Deze zogenaamde sectoranalyses zijn een verplichte voorwaarde voor sectoren om een activiteitenplan in het kader van de MDIEU-regeling in te dienen. Tevens is gebruik gemaakt van de interviews met de adviseurs.

Bouw en infra

De bouw en infra betreft bedrijven in de grond-, weg- en waterbouw, woningbouw, utiliteitsbouw en beroepen als stratenmakers, schilders, timmermannen, tegelzetter etc.⁵ Onder de RVU vallen alle bedrijven en hun werknemers die onder de CAO Bouw & Infra vallen. De sector bestaat uit veel, relatief kleine bedrijven. Met name in kleinere bedrijven worden de (financiële) gevolgen van ziekteverzuim en voortijdige uitval van werknemers hard gevoeld.

De sector wordt gekenmerkt door mannelijke werknemers, die vaak al sinds hun 15^e of 16^e werken. Op het moment dat zij in aanmerking komen voor de RVU, werken zij dus al ruim 40 jaar, regelmatig zelfs 45-50 jaar. Werknemers zijn vaak éénverdiener of hebben een partner met veelal een kleine baan en geen/nauwelijks eigen pensioen.

In de bouw en infrasector is door de cao-partijen voorafgaand onderzoek gedaan naar de positie van oudere werknemers in de bouw en infra en de grootste aandachtspunten daarbij. Er zijn daardoor veel gegevens voorhanden over de fysieke en mentale gesteldheid van werkenden in de bouw en infra. In het algemeen is bekend dat vanaf 55 jaar de gezondheidsrisico's en hiermee het verzuim sterk toenemen. Een grote groep verlaat uiteindelijk de sector via de WIA of een andere uitkeringssituatie. De problematiek van zwaar werk is dus urgent.

Werkenden in de sector zijn vaklieden die fysiek zwaar werk verrichten, die lichamelijke klachten tot gevolg kunnen hebben. Denk aan het trekken, sjouwen en tillen van zware lasten, trillingen, langdurig in dezelfde houding werken en repeterende bewegingen. In de bouw en infra spelen overgewicht en een ongezonde leefstijl volgens de sectoranalyse ook een rol. Daarnaast is het jarenlang heel vroeg opstaan en werken in weer en wind zwaar. Een deel moet dat combineren met lange reistijden. Ook geldt dat de werkdruk breed toeneemt onder bouwplaatsmedewerkers en Uitvoerend Technisch Administratief (UTA-)medewerkers.⁶

Vanwege onvoorspelbare marktomstandigheden en snelle technologische ontwikkelingen, verandert de aard van het werk en de rol van bedrijven. Dit vraagt veel aandacht van bedrijven en leidt ertoe dat anticiperen op wat de medewerker nodig heeft, niet of nauwelijks gebeurt.

⁵ Sommige van deze beroepen komen ook voor in de sectoren afbouw en bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven. Deze sectoren kennen ieder een eigen CAO. Dit onderzoek richt zich op de werkings sfeer van de CAO Bouw & Infra.

⁶ Voorbeelden van beroepen van UTA-medewerkers zijn werkvoorbereider en uitvoerder.

Een deel van de werknemers heeft overigens wel jarenlang zwaar werk verricht maar voldoet niet aan de voorwaarden van de regeling zoals de sector die heeft gesteld.⁷ In de crisis zijn namelijk veel bouwvakkers ontslagen en een deel daarvan is als uitzendkracht of payroll gaan werken, of voor een andere werkgever die niet onder de betreffende cao valt zoals in de metaal. Ze hebben dan wel het vereiste aantal jaar in de bouw en infra gewerkt maar niet onder de CAO bouw & infra gewerkt. Door de nieuwe cao-afspraken zijn de laatste tijd ook veel UTA-medewerkers in de regeling geïnteresseerd maar de meesten voldoen niet aan de voorwaarden.

Schoonmaak

De schoonmaak omvat naast de algemene schoonmaak ook glasbewassing en uiterlijke verzorging van gebouwen en specialistische reiniging, zoals reconditionering en gevelreiniging. De algemene schoonmaak gebeurt in verschillende sectoren, zoals hotels, kantoren, zorg- en onderwijsinstellingen. Volgens de sectoranalyse is driekwart van de werkenden vrouw, die vaak parttime werken. Meer dan de helft van de werknemers werkt minder dan 20 uur.

De sectoranalyse benoemt factoren die het werk in de schoonmaak zwaar maken. Dit zijn onder meer de fysieke belasting (in combinatie met de oplopende leeftijd), de psychische en mentale belasting (werken op locatie, werkdruk, ongewenst gedrag en weinig regelmogelijkheden), fysieke omstandigheden (buiten werken, warmte/koude, vocht, chemische middelen, etc.) en het werken in onregelmatige diensten. De algemene schoonmaak kent veel repeterende werkzaamheden, veel lopen, strekken en tillen; de glasbewassing heeft veel te maken met werken op hoogte, dragen van ladders en werken met telescoopstelen. Schoonmakers in het openbaar vervoer en reconditionering werken vaak in de nacht en/of onregelmatige diensten.

Een van de adviseurs geeft aan dat de werkdruk met name in de algemene schoonmaak hoog is. Deze is deels ontstaan door het hoge ziekteverzuim en de krapte op de arbeidsmarkt. Deze werkdruk is zeker voelbaar voor de oudere werknemers. Tegenwoordig wordt namelijk gewerkt met resultaatgerichte contracten, en hoeft alleen schoongemaakt wat vies is. Doordat de oudere generatie vaak nog op de oude manier schoonmaakt, kan de werkdruk als vrij hoog ervaren worden.

Mobiliteitsbranche

Binnen de mobiliteitsbranche vallen bedrijven die zich bezighouden met personenauto's, bedrijfswagens, (gemotoriseerde) tweewielers, caravan/camper/aanhangwagens, motorenrevisie, verhuur en takel/berging. De branche kenmerkt zich door het grote aandeel kleine bedrijven. Circa 96% heeft minder dan 25 werkenden in dienst. Werknemers zijn vooral mannen met een mbo-opleiding. Het huidige aantal 65-plussers is maar een klein aandeel van het totaal aantal werknemers in de sector (1%). Wel is er sprake van een stijgende lijn.

De oudere werknemers ervaren meerdere uitdagingen in het werk. In de sectoranalyse komt naar voren dat velen op een jonge leeftijd zijn begonnen in een familiebedrijf. Vele bedrijven hiervan zijn later overgekocht door financiële problemen tijdens de crisis of door het ontbreken van een opvolger. Een adviseur wijst erop dat een cruciale functie in de doelgroep (auto)monteurs zijn, of verkopers die voorheen monteur waren, en deze werknemers hebben toch een leven lang zwaar werk gedaan. Ook speelt mee dat zij vaak al vanaf hun 16^e aan het werk zijn en dat zij altijd verwacht hadden om 40 jaar te werken en dan met pensioen te kunnen. Tot 67 door is dan toch een flinke teleurstelling en dit voedt het idee dat 'het wel genoeg is geweest'.

Men heeft in de sector te maken met fysieke klachten en lange werkdagen, en hier staat vaak weinig hersteltijd tegenover. Daarbij is het werk zelf flink veranderd; diverse oudere werknemers hebben

⁷ Bouwplaatswerknemers moeten minimaal 20 jaar werknemer onder de cao Bouw & Infra of cao Afbouw zijn geweest. UTA-werknemers moeten van deze 20 jaar bovendien minimaal 5 jaar werkzaam zijn geweest als bouwplaatswerknemer.

moeite mee te gaan met alle technologische ontwikkelingen. Het werk als automonteur vereist bijvoorbeeld meer ICT-kennis en verandert door de opkomst van de elektrische auto. De toenemende werkdruk en de grotere eisen van de klant zorgen verder voor een hoge mentale druk onder de werknemers.

Gezien de vele kleine ondernemingen binnen de branche, is er vaak geen HR-functionaris en/of praktijkbegeleider aanwezig. In de sectoranalyse wordt aangegeven dat de focus veel op het werk ligt en er weinig aandacht is voor elkaar en voor het houden van een goed gesprek.

Politie

De politie omvat naast de Nationale Politie ook de Politieacademie en de Rijksrecherche. Er is binnen deze organisaties veel aandacht voor vergrijzing en daarmee samenhangende vraagstukken op het gebied van inzetbaarheid en vervanging. Ruim 15.000 medewerkers zijn 57 jaar of ouder.

Politiewerk brengt bovengemiddeld veel risico met zich mee, waardoor de kans op ziekte en uitval in deze sector groter is dan in veel andere sectoren. Het werk kan zowel fysiek als mentaal zwaar zijn. Agenten moeten voldoen aan fysieke eisen, die worden getoetst met jaarlijkse sporttesten. Ook de onregelmatigheid van het werk zorgt voor fysieke belasting. Daarnaast hebben politiemedewerkers te maken met schokkende gebeurtenissen, die veel impact kunnen hebben op de mentale gesteldheid. De fysieke en mentale belastbaarheid neemt over het algemeen af bij oudere werknemers, terwijl de werkbelasting gelijk blijft of soms zelfs groter wordt.

Tot 2001 was er bij de politie sprake van functioneel leeftijdsontslag (FLO). Executieve werknemers konden daarmee vanaf 60 jaar of na 40 dienstjaren stoppen met werken. Het afschaffen van het FLO en de verhoging van de AOW-leeftijd hebben ertoe geleid dat voor een grote groep medewerkers de pensioendatum waarop men al jaren rekende plotseling uit zicht is geraakt.

Veel oudere politiemedewerkers zijn vrijgesteld van bepaalde verzwarende werkzaamheden, zoals de nachtdiensten. Dit leidt bij jongere werknemers tot extra belasting. De RVU wordt daarom ook gezien als een manier om de samenstelling van het personeelsbestand meer in evenwicht te brengen.

2.3 BESTAANDE MAATREGELLEN

Regelingen om minder te gaan werken

In de vier sectoren zijn maatregelen om oudere werknemers te ontzien. Zo zijn er ouderenregelingen of generatiepacts afgesproken, waarbij werknemers vanaf een bepaalde leeftijd minder kunnen gaan werken en het ingeleverde loon deels wordt gecompenseerd door de werkgever. Politiemedewerkers kunnen vanaf 58 jaar minder gaan werken op basis van Regeling Partieel Uittreden (RPU). Het generatiepact in de mobiliteitsbranche biedt medewerkers vanaf 60 jaar de kans om minder te gaan werken. In beide gevallen worden de niet-gewerkte uren voor de helft doorbetaald en bouwt men volledig pensioen op over deze uren. Hier wordt regelmatig gebruik van gemaakt. In de bouw kent men de “vierdaagse werkweek 55-plus”, waarvoor vooral eigen betaalde verlofdagen worden ingezet. Voor de schoonmaak geldt een regeling is om minder te gaan werken voor degenen die minstens 32 uur werken. Zij moeten dan minstens 19 uur per week blijven werken. Voorwaarde voor deelname is dat men minstens 20 jaar in de sector werkt.

Veel ontziemaatregelen bij de politie

Er zijn wel duidelijke verschillen tussen de sectoren. Bij de **politie** zijn er veel maatregelen om oudere werknemers te ontzien, die vaak zijn vastgelegd in de cao en ook vaak worden ingezet. Het gaat dan bijvoorbeeld om nachtdienstontheffing. Bovendien stappen veel politiemedewerkers op latere leeftijd over naar een minder zware functie (zoals intelligence). Hier is veel ruimte voor, omdat de politie zo'n brede organisatie is.

“Ik ben via het ouderenbeleid van de politie ingezet op een specifieke taak en hou me bezig met de instroom van asielzoekers (...) Hier heb ik voor gekozen omdat er veel verandert in de maatschappij en ik niet meer de behoefte heb me daarin te verdiepen. Laat mij maar routinezaken doen.”

(deelnemer bij de politie)

Taakverlichting is in de andere sectoren afhankelijk van werkgever en type werk

In de andere sectoren worden oudere werknemers soms wel en soms niet ontzien. Dit is afhankelijk van hun werkgever en het type werk dat ze doen. Respondenten in de **bouw** hebben bijvoorbeeld een meer aansturende rol of rol als leermeester of werken op een vaste werkplaats, waar het werk minder zwaar is en de omstandigheden beter zijn. Er zijn echter ook respondenten waarbij taakverlichting niet mogelijk is vanwege hun functie of omdat ze bij een klein bedrijf werken. Eenzelfde beeld is er in de **mobilitetsbranche**. In deze sector wordt wel regelmatig gebruik gemaakt van het generatiepact. Ook in de **schoonmaak** hebben verschillende respondenten met gezondheidsklachten aangepaste taken gekregen. Ze hoeven bijvoorbeeld niet meer te stofzuigen, te tillen of ladders te dragen.

“Ik werk sinds mijn rugklachten op de werkplaats. Dat is minder zwaar en belastend voor mijn rug, timmerwerk in de werkplaats is namelijk allemaal vlak en recht. Ik hoef er veel minder te lopen, bukken en draaien en het is altijd warm in de werkplaats (...) Mijn werkgever had me liever op de buitendienst willen houden. Er was toevallig een functie vrijgekomen op de werkplaats, waardoor ik de overstap kon maken.”

(niet-deelnemer in de bouw en infra)

“Ik hoef bijvoorbeeld geen versnellingsbakken meer te vervangen, maar doe nu het kleinere onderhoud. De laatste jaren worden er ook videochecks uitgevoerd, waarbij je met een tablet een inspectieronde filmt die de klant kan zien. Dat doe ik tegenwoordig ook veel en is fysiek veel minder belastend.”

(niet-deelnemer in de mobiliteitsbranche)

“De werkgever ontziet mij niet. Dit kan ook niet, want we werken in een kleine ploeg. De ploeg bestaat vooral uit oudere werknemers, dus ze hebben ook geen alternatieven. Mijn werkgever heeft wel begrip voor mijn mindere werktempo.”

(niet-deelnemer in de mobiliteitsbranche)

Daarnaast worden oudere werknemers (vaak informeel) ontzien door jongere collega's, die zwaardere taken op zich nemen.

2.4 VERSCHILLEN IN VORMGEVING RVU

Sectoren kunnen de RVU zelf vormgeven, zolang deze maar voldoet aan de voorwaarden die worden gesteld aan de RVU-drempelvrijstelling (en indien ze subsidie ontvangen voor de RVU, van de MDIEU-regeling). De aard van de RVU verschilt dus per sector, bijvoorbeeld als het gaat om de maximale duur van de uitkering en de doelgroep. In onderstaande tabel laten we de belangrijkste verschillen zien.

Tabel 2.2 Vormgeving RVU in verschillende sectoren

Sector	Criteria	Functiegroep	Duur	Hoogte uitkering
Bouw & infra	De laatste 25 jaar min. 20 jaar in branche	Bouwplaatsmedewerkers en UTA-medewerkers met verleden op de bouwplaats (min. 5 jaar)	0-3 jaar	Naar rato van deeltijdpercentage
Schoonmaak	Min. 10 jaar onafgebroken in branche Min. 20 uur per week werkzaam	Uitvoerend (deel A, B of D in de cao)	0-1 jaar (inmiddels 0-2 jaar)	Naar rato van deeltijdpercentage
Mobiliteits- branche	Min. 5 jaar onafgebroken in branche	Vastgelegd in cao, zowel fysiek als mentaal zware beroepen	0,5-3 jaar	Naar rato van deeltijdpercentage
Politie	Min. 35 dienstjaren	25 'zware jaren' (uitvoerend of ATH slijtend)	0-3 jaar*	Naar rato van gem. deeltijdpercentage in laatste 10 jaar

* Maximale bedrag is voor 2 jaar, maar het is mogelijk om dit bedrag uit te smeren over 3 jaar

2.5 INFORMATIEVOORZIENING

De informatievoorziening valt uiteen in twee onderdelen: (1) hoe de potentiële deelnemers op de hoogte zijn gekomen van de RVU, en (2) als ze nadenken over het mogelijke gebruik van de RVU, een nadere toelichting op de eisen voor deelname, het te doorlopen proces en inzicht in de financiële consequenties. Beide onderdelen komen hieronder aan bod.

Op de hoogte van de RVU met name via persoonlijke (nieuws)brieven

De meeste werknemers hebben van de RVU vernomen via een brief (al dan niet met folder) en/of een digitale nieuwsbrief per mail. Deze hebben zij ontvangen via de vakbonden (bouw en infra), de RAS⁸ (schoonmaak), het O&O-fonds OOMT, Stichting RVU en vakbonden (mobiliteitsbranche), en vakbonden (politie). Voor de persoonlijke adressering zijn gericht werknemers geselecteerd die wat betreft (deel)sector en leeftijd voor de betreffende RVU in aanmerking kwamen. Tevens zijn er respondenten die via collega's of de media (inclusief Facebook) met de regeling bekend zijn geraakt. Daarnaast is bij de politie het intranet een belangrijke informatiebron.

“Ik ben op de hoogte van de zwaarwerkregeling via de FNV. Ik ben al geruime tijd lid van de bond en heb over de regeling gelezen in de nieuwsbrief van de FNV.”

(deelnemer in de bouw en infra)

“Ik ken de regeling via de bond. Ook heeft mijn werkgever me recentelijk aangeboden gebruik te gaan maken van de regeling.”

(niet-deelnemer in de mobiliteitsbranche)

“Ik ontving een brief van de RAS met daarin de mogelijkheid om van de RVU-regeling gebruik te maken.”

(deelnemer in de schoonmaak)

⁸ Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (RAS).

De mate waarin er tussen collega's op de werkvloer over de RVU gesproken wordt wisselt sterk; zo zijn er diverse bedrijven waarin daar helemaal niet over gesproken wordt, terwijl de regeling onder oudere collega's in de politie veel ter sprake komt.

“Het zijn vooral teamchefs en andere leidinggevendenden die werknemers wijzen op de mogelijkheid eerder uit te treden met een RVU. Vooral werknemers die aan het einde van hun carrière zitten en het politiewerk niet meer trekken, worden op de RVU gewezen.”

(adviseur bij de politie)

“Daarnaast is er een RVU-trainingsdag waarop je in gesprek kan gaan over de RVU met collega's, zowel over financiële als andere kwesties.”

(deelnemer bij de politie)

“Als mijn werkgever de RVU niet opgebracht had, had ik nooit over het bestaan van de regeling gehoord.”

(deelnemer in de mobiliteitsbranche)

Bij een deel van de werkgevers betreft het ook werknemers die door de werkgever door ziekte of uitval min of meer richting de RVU worden geleid:

“Soms sturen werkgevers ook zieke werknemers naar ons toe; dat is goedkoper voor de werkgever. Zieke werknemers hebben echter recht op WIA et cetera, ze hebben recht op meer; dat geven we dan aan. Een deel van de zieke werknemers vindt het via de RVU echter wel best.”

(adviseur in de bouw en infra)

“Ik ben een jaar ziek geweest en moest door corona erg lang wachten op een operatie. Ik heb in de tussentijd niet kunnen werken. Mijn werkgever wilde van me af om die reden en heeft me toen een brief gestuurd waarin de regeling beschreven stond en waarin me de vraag werd gesteld of ik hier gebruik van wilde maken.”

(deelnemer in de schoonmaak)

Verder worden af en toe als bron van informatie het pensioenfonds, een loopbaancoach of een familielid genoemd. Een deel van de werknemers heeft overigens via verschillende kanalen van de RVU vernomen.

“Ik had al besloten om te gaan stoppen met werken. Ik heb het pensioenfonds (PMT) gevraagd om door te rekenen hoeveel me dat ging kosten. Toen het pensioenfonds de gegevens van mij in zag attendeerde zij mij op het bestaan van de RVU-regeling.”

(deelnemer in de mobiliteitsbranche)

Adviseurs in schoonmaak en mobiliteitsbranche wijzen op problemen om de doelgroep te bereiken. Zowel adviseurs in de schoonmaak als mobiliteitsbranche wijzen op knelpunten om de doelgroep te bereiken. In de schoonmaak gaat het vaak om lager geschoold personeel, soms ook met een migratieachtergrond. Schriftelijke informatie om de doelgroep te bereiken werkt minder goed. Schoonmaakmedewerkers zijn vaak minder zelfredzaam. Een adviseur in de mobiliteitsbranche geeft aan dat werknemers wel een brief van de stichting RVU ontvangen, maar deze alweer snel vergeten. De sector is “niet echt op de hoogte” van de RVU-regeling. Dit blijkt ook uit het feit dat een aanzienlijk deel

(geschat wordt 40%) van degenen die met vervroegd pensioen willen gaan, niet eens wist van de RVU-regeling. De RVU is dan een meevaller, want vaak hebben ze al besloten te stoppen.

Hulp bij de doorrekening van financiële gevolgen verschilt over de sectoren, lijkt een belangrijke factor voor deelname

Als werknemers interesse hadden in de RVU, dan ontvingen zij in een gesprek nadere toelichting en advies. In dergelijke adviesgesprekken is het zaak om snel het vertrouwen te winnen van werknemers, wat voor een onbekende partij lastig blijkt. Ook is de taal of het opleidingsniveau soms een barrière, omdat het lastige informatie is om over te brengen. Als oplossing wordt weleens gevraagd of een familielid erbij kan zijn of dat de leidinggevende alvast een voorgesprek wil doen. Een deel van de gesproken medewerkers haakten meteen af na het adviesgesprek door de hoogte van het bedrag of niet in deeltijd mogen gaan werken; zie later in dit rapport voor meer toelichting hierop.

Het andere deel wilde graag weten wat gebruik van de RVU zou betekenen voor hun inkomen. Als werknemers gebruik willen maken van de RVU dan heeft dat namelijk financiële consequenties. Daarom is het belangrijk dat potentiële deelnemers goed en duidelijk inzicht krijgen in wat deelname voor hun inkomen nu en in de toekomst betekent. Gezien de hoogte van de uitkering, zal een behoorlijk deel van de werknemers een stuk pensioen naar voren willen halen. Ook speelt mee of men alleenstaande is, kostwinner is, gescheiden is, welke woonlasten men nog heeft, en in geval van een partner is ook het inkomen en de AOW-leeftijd van de partner van belang.

In de onderzochte sectoren wordt deze doorrekening op verschillende manieren ingevuld. De mate en de kwaliteit waarin dit voor potentiële deelnemers aan de RVU gedaan wordt, kan ons inziens als een belangrijke factor voor het deelnamepercentage aan de regeling gezien worden. In de bouw en infra wordt bij de respondenten de doorrekening vaak en zorgvuldig verzorgd, in de mobiliteitsbranche twijfelen de werknemers nog wel eens aan de kwaliteit of berekenen ze het zelf, in de politie maken de pensioenambassadeurs de werknemers zelf wegwijs in hun financiën, en in de schoonmaak maakt de doorrekening (nog) geen standaard onderdeel uit van de serviceverlening aan werknemers. Hieronder wordt dit nader toegelicht.

In de **bouw en infra** hebben respondenten adviesgesprekken gehad met de FNV, waarna de financiële consequenties uitgebreid zijn doorberekend door de FNV, ook als de werknemer geen lid van de FNV is.⁹ Soms hadden werknemers zich er zelf al iets in verdiept, en soms is het ook nog eens door het pensioenfonds doorgerekend. Bij een dergelijk gesprek worden verschillende scenario's doorgerekend voor nu en in de toekomst, wordt contact opgenomen met het pensioenfonds, en wordt ook de situatie van de partner in de berekeningen meegenomen. Daarbij wordt geprobeerd het zodanig te berekenen dat de werknemer nu, straks en in de toekomst ongeveer hetzelfde inkomen behoudt. Respondenten zijn zeer te spreken over dergelijke doorrekeningen.

“Ik heb verschillende scenario's ontvangen van de FNV - waar ik geen lid van ben - waarin werd aangegeven hoeveel pensioen het me na mijn AOW gaat kosten als ik x jaar eerder met pensioen wil en x euro per maand wil ontvangen tot de AOW-leeftijd. Ze hebben alles netjes doorgerekend en ik kon met alle vragen bij ze terecht.”

(deelnemer in de bouw en infra)

In bijzondere gevallen lijkt de vakbond er ook niet goed uit te komen, aldus een werknemer:

⁹ Voor deze sector geldt dat werving via deelnemers aan adviesgesprekken een belangrijke rol speelde. Deze adviesgesprekken komen dan ook veel terug in de interviews. De adviesgesprekken door de vakbond zijn deels gefinancierd vanuit de sector. Het gaat dus om een structurele faciliteit.

“Ik ben toen naar de bond gegaan en die kon me niet verder helpen. Dat komt waarschijnlijk doordat ik gedeeltelijk afgekeurd ben, dat de consulent van de bond me niet verder kon helpen. Mijn werkgever heeft nu iemand ingeschakeld die alles gaat doorrekenen. Daar heb ik binnenkort een afspraak mee. Als het financieel mogelijk is ga ik daarna gebruik maken van de RVU-regeling.”

(niet-deelnemer in de bouw en infra)

Als men in de **mobilitetsbranche** aangeeft van de regeling gebruik te willen maken dan voert het pensioenfonds (PMT) de berekeningen uit. In een enkel geval worden ook andere organisaties genoemd, zoals de BOVAG en Felixx-groep. Veel van de gesproken werknemers hebben hier gebruik van gemaakt; de anderen hebben zelf de berekeningen uitgevoerd, soms met hulp van de werkgever. Ook raadplegen werknemers in deze sector af en toe iemand uit hun netwerk die een financiële achtergrond heeft. Over de kwaliteit van de berekeningen door het pensioenfonds lopen de meningen uiteen. De meesten hebben geen uitgesproken mening, een paar werknemers geven aan daar tevreden over te zijn en een paar werknemers zijn hier niet over te spreken; deze werknemers hebben daarna zelf alles nog eens doorgerekend.

“Ik heb hulp gekregen van een consulent vanuit de branche. Die heeft me erg goed geholpen. Ook heb ik hulp gehad van een consulent van het pensioenfonds, die heeft goed geholpen met het doorberekenen.”

(niet-deelnemer in de mobiliteitsbranche)

“Het pensioenfonds heeft de financiële situatie doorberekend, maar ik vond dit erg onduidelijk. Ik heb daarom zelf alles doorgerekend.”

(deelnemer in de mobiliteitsbranche)

Bij de **politie** zijn pensioenambassadeurs actief die werknemers helpen met het opstellen van een overzicht van alle mogelijkheden en hen daarbij van (financieel) advies voorzien. De rol van pensioenambassadeurs is om collega's te begeleiden bij het pensioen, bijvoorbeeld door hen te wijzen op regelingen als de RVU. Dat werknemers een gesprek aan kunnen vragen met de pensioenambassadeur hoort men veelal op de werkvloer. Enkele niet-deelnemers hebben geen adviesgesprek gehad aangezien zij voor zichzelf al hadden besloten geen gebruik te willen maken van de RVU; zij lijken hier een bewuste keuze in gemaakt te hebben.

De pensioenambassadeurs laten werknemers in MijnABP zien wat RVU-deelname voor hun inkomen betekent. Deze ambassadeurs maken zelf geen berekeningen, daar zijn ze niet voor opgeleid. Werknemers kunnen daarvoor terecht bij financiële adviseurs van de vakbond. In de interviews met politiemedewerkers zijn we dit echter niet tegengekomen. De meesten konden zelf voldoende uit de voeten met het wegwijs maken door de pensioenadviseurs.

“Vorig jaar heb ik een gesprek gehad met een pensioenambassadeur. Die heeft me rekenvoorbeelden gegeven en zo ben ik tot de conclusie gekomen dat het financieel haalbaar is om te stoppen.”

(deelnemer bij de politie)

“Ik heb twee gesprekken gehad met een pensioenambassadeur en daarnaast zelf wat rekensommen gemaakt. Ik kan nog niet zo goed overzien wat de gevolgen van mijn keuze zijn en zou hier graag nog wat hulp bij krijgen.”

(deelnemer bij de politie)

Met werknemers die twijfelden of ze gebruik wilden maken van de RVU zijn in de **schoonmaak** gesprekken gevoerd door de RAS. Het lijkt erop dat de werknemers in de schoonmaak veelal zelf de berekening van de financiële gevolgen van het gebruikmaken van de RVU hebben gemaakt. In deze sector wordt voor de doorrekening verwezen naar de pensioenorganisatie, maar daar lijkt weinig gebruik van te worden gemaakt. Een adviseur geeft aan dat doorverwijzing inderdaad drempelverhogend werkt, mede door de cultuur en taalbarrières in deze sector. De adviseurs van enkele grotere bedrijven proberen hun werknemers hierin zelf te ondersteunen, maar zijn hierin ook beperkt in hun mogelijkheden door tijd en deskundigheid. Bovendien werkt volgens hen een onafhankelijk advies beter.

Op de gedachte van de RAS dat werknemers ook een stukje pensioen naar voren kunnen trekken, reageerde een deel meteen dat ze dat niet wilden doen zonder te weten wat dat qua inkomsten nu en in de toekomst zou betekenen. In een enkel geval heeft het pensioenfonds de doorrekening wel gemaakt. Respondenten zeiden het volgende over de doorrekening:

“Ik ben toen aan het rekenen geslagen en kwam tot de conclusie dat ik er met de regeling 500 tot 600 euro netto per maand op achteruitging.”

(niet-deelnemer in de schoonmaak)

“De RAS heeft niet actief aangeboden mijn financiële situatie door te rekenen; dus wat pensioen naar voren trekken nu én later voor me zou betekenen, en wat als de AOW erbij zou komen. Dat vind ik nu ik dat hoor, wel jammer want anders had ik de regeling misschien toch wel willen gebruiken.”

(niet-deelnemer in de schoonmaak)

“Daar heb ik toen een man van de schoonmaak-CAO aan de telefoon gekregen. Maar het moest allemaal te snel, het was te onduidelijk en er kwam niets zwart op wit.

(niet-deelnemer in de schoonmaak)

“De HR-afdeling van mijn bedrijf heeft vervolgens de aanvraag in gang gezet en de nieuwe financiële situatie doorgerekend.”

(deelnemer in de schoonmaak)

“Het kan de drempel verlagen als werknemers een onafhankelijk financieel specialist vergoed door de werkgever om advies kunnen vragen (...) maar hier hangt een groot prijskaartje aan (...) De vakbond zou een goede partner kunnen zijn in communicatie en advisering.”

(adviseur in de schoonmaak)

Overigens is de schoonmaak van plan om een dergelijke advisering vanuit de sector meer gestructureerd te gaan opzetten. Omdat RVU-deelname achterblijft is er gekeken naar wat hieraan gedaan kan worden. De bedoeling is om werknemers bij de hand te nemen en met hen door te rekenen wat er mogelijk is en wat de RVU voor financiële gevolgen heeft. Daarom is er in de recente cao afgesproken financieel consultants in te zetten onder de MDIEU-regeling. Iedereen in de sector kan een afspraak maken en krijgt in persoon 1-op-1 advies.

2.6 ROL VAN DE WERKGEVER

Beslissing is vooral eigen afweging met beperkte rol werkgever

Werkgevers blijken bij de meeste interviews met deelnemers en niet-deelnemers geen grote invloed te hebben gehad op de beslissing. De respondent heeft vooral zijn eigen afweging gemaakt. Uitzondering is de schoonmaak, waar de toekenning van een extra financiële bijdrage door de individuele werkgever bij enkele deelnemers van cruciale invloed is geweest om deel te nemen. Bij enkele niet-deelnemers in de schoonmaak is het uitblijven hiervan na een verzoek hiertoe, juist bepalend geweest om niet deel te nemen. Bij het wel of niet toekennen van zo'n extra bijdrage gaat het ook om bijdragen waarbij de drempelwaarde van de RVU-vergoeding wordt overstegen. Bij de politie wijzen diverse respondenten erop dat toen zij tekenden, dit voor 40 jaar was. Dat dit uiteindelijk langer is geworden ervaren ze als extra prikkel om een eigen plan te trekken.

Een van de adviseurs in de mobiliteitsbranche geeft aan dat ze als werkgever het initiatief bij de werknemer laten en hen waar mogelijk ondersteunen met financieel advies en informatievoorziening. Mensen worden niet "richting de RVU geduwd".

Ondanks dat de werkgever geen grote rol heeft gespeeld bij veel van deze beslissingen, hebben veel respondenten wel een idee hoe de werkgever er tegenaan kijkt. Soms kwam dit expliciet naar voren na een gesprek met de werkgever, soms is dat meer een onuitgesproken indruk die men heeft. De houding is wisselend en kan ingedeeld worden in drie typen.

Ten eerste is dit een houding waarbij de werkgever er neutraal instaat en de beslissing respecteert. Dit is een beeld dat bij veel respondenten naar voren komt.

"Als je daaraan toe bent, prima."

(deelnemer in de bouw en infra)

"Mijn werkgever heeft met mij meegedacht, maar daar bleef het bij."

(niet-deelnemer in de mobiliteitsbranche)

"Ze werkten mee aan het verzoek om gebruik te mogen maken van de regeling. Ik moest er wel steeds achteraan."

(deelnemer in de schoonmaak)

Ten tweede is er een groep respondenten die aangeeft dat de werkgever een voorkeur heeft dat de werknemer van de regeling gebruik maakt. Dit is toch vooral bij een aantal deelnemers. Bij de niet-deelnemers komt het maar een enkele keer voor dat men aangeeft dat de werkgever een duidelijke voorkeur heeft dan men van de regeling gebruik maakt.

"Ze hebben me gezegd dat het gunstig voor ons beide zou zijn als ik gebruik zou maken van de regeling."

(niet-deelnemer in mobiliteitsbranche met fysieke en mentale klachten)

"Ze waren mij eerder kwijt dan rijk."

(deelnemer in de schoonmaak)

Bij enkele respondenten verloopt dit een stuk soepeler, maar heeft men uiteindelijk wel het gevoel dat daar een kosten-baten calculatie van de werkgever achter zit.

“Ik heb ze op de hoogte gebracht van mijn besluit en ze stonden hier volledig achter. Ik had wel verwacht dat ze moeilijk zouden gaan doen omdat er zo weinig mensen in de bouw te vinden zijn. Ik denk dat mijn burn-out hier invloed op heeft gehad. Ze zagen natuurlijk in dat ik nu een risico was.”

(deelnemer in de bouw en infra)

“Dat ik van de RVU gebruik wilde maken was een win-win situatie. Ze konden namelijk een half jaar voor mijn uitdiensttreding de vacature al open zetten.”

(deelnemer bij de politie)

Ten derde is de groep respondenten die aangeeft dat de werkgever hen liever behoudt. Hiervan zijn voorbeelden in alle sectoren, maar zeker in de bouw.

“Het is moeilijk om personeel te vinden, dus ze waren niet blij als ik zou stoppen, maar ze gunden het me wel.”

(niet-deelnemer in de schoonmaak)

“Ze zijn, vooral met de vele uitval in de coronaperiode, blij dat ik er nog ben.”

(niet-deelnemer bij de politie)

“Ze hadden me liever nog even behouden, maar uiteindelijk was het mijn keuze en hebben ze de benodigde handtekeningen gezet.”

(deelnemer bij de mobiliteitsbranche)

“Ze wilden niet dat ik zou stoppen met werken en zouden er niet blij mee zijn.”

(niet-deelnemer in de bouw en infra)

3 REDENEN OM DEEL TE NEMEN

De belangrijkste reden om eerder te stoppen met werken is de gezondheid van werknemers. Met name lichamelijke klachten, in combinatie met zware werkzaamheden of werkomstandigheden, zijn vaak een doorslaggevende factor om deel te nemen aan de RVU. Dit betekent niet dat gezondheidsproblemen altijd leiden tot deelname; ook veel niet-deelnemers hebben te maken met klachten. En ook een goede gezondheid kan aanleiding zijn om deel te nemen, zodat men nog kan genieten van het pensioen terwijl men fit is.

Een andere veelgenoemde reden om deel te nemen is een vermindering van het werkplezier, al hebben de meeste deelnemers nog steeds plezier in het werk op het moment dat ze uittreden. Verder speelt het, vaak lange, arbeidsverleden mee. Deelnemers geven aan dat het na zoveel jaar werken 'wel genoeg is geweest'.

Voor al deze motieven om deel te nemen geldt een belangrijke randvoorwaarde: het moet financieel mogelijk zijn om te stoppen. Dit is vaker het geval als men een gunstig pensioen heeft, een partner met een (behoorlijk) inkomen heeft, of een bijdrage ontvangt van de werkgever.

3.1 DE KEUZE OM DEEL TE NEMEN

Bij de keuze om wel of niet deel te nemen kunnen diverse overwegingen een rol spelen: de zwaarte van het werk, de gezondheid, de financiële situatie en consequenties van de regeling, het plezier dat men nog in het werk heeft, de plannen qua tijdbesteding die men voor de toekomst heeft. Een van deze overwegingen kan duidelijk doorslaggevend zijn. De respondent kent dan weinig twijfel. Soms is de respondent echter minder zeker (geweest). Het is dan bijvoorbeeld de vraag of men het financieel wel of niet zou redden. Of de ene overweging (slechte gezondheid of minder plezier in het werk) wordt afgewogen tegenover een andere, zoals de financiële achteruitgang.

De bovengenoemde overwegingen corresponderen met positieve en negatieve keuzes voor deelname of niet-deelname. Plezier in het werk kan bijvoorbeeld zowel in een negatieve variant leiden tot deelname en in een positieve variant tot niet-deelname. De meest vervelende variant is als men vanuit negatieve overwegingen, zoals een slechte gezondheid, wil deelnemen, maar men dit toch niet haalbaar acht, bijvoorbeeld vanuit financiële overwegingen. Men wil dan stoppen, maar kan dit niet.

De beslissing is ook niet altijd ja of nee, maar soms ook de vraag vanaf wanneer. Men verwacht dan dat de afweging op een later tijdstip anders (kan) liggen of kiest ervoor minder lang gebruik te maken van de regeling als een soort tussenoplossing.

3.2 ZWAARTE VAN HET WERK EN GEZONDHEID

Bij de geïnterviewden spelen lichamelijke klachten regelmatig een rol. Vaak zijn deze direct werkgerelateerd, maar soms zijn het ook klachten die nu eenmaal vaker voorkomen met ouder worden. Gezondheid is vaak een doorslaggevende factor om te kiezen voor deelname. Daarbij is het belangrijk om twee kanttekeningen te maken. Lichamelijke klachten leiden niet altijd tot deelname aan de RVU. Niet-deelnemers melden ook lichamelijke klachten. Ten tweede speelt gezondheid ook een rol doordat deelnemers nog redelijk fit zijn en door gebruik van de RVU juist grotere lichamelijke klachten voor willen zijn. We komen op beide punten nog terug.

Meestal speelt een combinatie van werkverzwarende factoren, vaak zijn lichamelijke klachten het meest doorslaggevend om te willen stoppen met werken maar niet altijd

Het werk in de vier onderzochte sectoren wordt door de geïnterviewden als zwaar ervaren. Dit komt door een zware fysieke belasting van het lichaam, door zware werkomstandigheden en door de werkdruk die men ondervindt. Een en ander leidt in de loop der jaren tot een mindere gezondheid. Met name als een werkende geconfronteerd wordt met een combinatie van werkverzwarende aspecten geeft dat aanleiding om gebruik te willen maken van de RVU. De fysieke gezondheid lijkt daarbij het zwaarst te wegen, behalve in de politiesector. In de mobiliteitsbranche lijken de organisatorische veranderingen die leiden tot depressies en stress ook een redelijk grote rol te spelen.

Fysiek zware werkzaamheden in schoonmaak, bouw en infra en mobiliteitsbranche

In drie van de vier sectoren doen zich de volgende werkzaamheden voor die een aanslag doen op het fysieke gestel van de werknemers:

- Steeds dezelfde bewegingen zoals wringen en poetsen en veel lopen (schoonmaak)
- Veel fysieke en belastende bewegingen zoals lopen, sjouwen, tillen, bukken, draaien, trappenlopen (bouw en infra)
- Werken met zware onderdelen en in slechte posities voor het lichaam (mobiliteitsbranche)

Zware werkomstandigheden in de politie, schoonmaak en bouw en infra

Naast het fysieke zware werk zijn er diverse werkomstandigheden die het werk ook zwaar maken:

- Buiten werken in weer en wind (politie en bouw en infra)
- Werken in onregelmatige diensten (politie) of op afwijkende werktijden, vaak vroeg of laat beginnen (schoonmaak, bouw en infra)
- Veel reistijd (bouw en infra)

In alle vier de sectoren ervaart een deel van de werkenden werkdruk of stress

Een deel van de werknemers geeft aan dat zij werkdruk ervaren:

- Geestelijke werkdruk en stress door de aard van het werk (politie)
- Geestelijke werkdruk door targets (schoonmaak)
- Werkdruk omdat er steeds sneller en langer gewerkt moet worden (bouw en infra)
- Toegenomen werkdruk, veel technische veranderingen en psychische klachten door organisatorische veranderingen (mobiliteitsbranche)

Sectorgerelateerde gezondheidsklachten

Door de werkzaamheden die gerelateerd zijn aan het werken in een specifieke sector kunnen zogenoemde sectorgerelateerde gezondheidsklachten ontstaan. Hieronder bespreken we die per sector.

In de **bouw en infra** worden diverse lichamelijke klachten gemeld die het gevolg zijn van het langdurig werken in de bouw: last van artrose, versleten knieën en heupen, een hernia, rugklachten, en soms een bedrijfsongeval. Ook wordt een werkgerelateerde burn out genoemd. Een enkele werknemer heeft last van niet direct werkgerelateerde hartklachten en/of COPD.

“Ik ben versleten van al het werken in de bouw. Mijn knieën en heup zijn versleten en ik heb een hernia. Het is nooit met zekerheid vast te stellen of dit werkgerelateerd is, maar de Arbo-regels die er nu zijn waren er vroeger nog niet.”

(deelnemer in de bouw en infra)

“Mijn rugklachten zijn onderzocht maar er is geen duidelijke oorzaak aan te wijzen. Deze klachten zijn door de arts niet toegeschreven aan mijn werk, maar ik merk heel goed dat mijn rugklachten bijna volledig verdwijnen wanneer ik niet werk.”

(niet-deelnemer in de bouw en infra)

“Ik heb wel klachten gehad, zoals rugklachten en afgescheurde spieren. Ik ben wel behoorlijk versleten, maar ik sport nog veel en voel me ook nog behoorlijk fit.”

(niet-deelnemer in de bouw en infra)

In de **schoonmaak** worden als gevolg van de werkzaamheden de volgende lichamelijke ongemakken genoemd: artrose, slijtage aan de knie, carpaletunnelsyndroom, slijmbeurs in de schouder en rugpijn. Ook doen zich niet-werkgerelateerde klachten voor zoals kanker, een heupoperatie en een verkeerde voedingsstijl.

“Ik heb een blessure aan de schouders (slijmbeurzen) en handen (tunnel-syndroom; vanwege het vele wringen) en kreeg hierdoor aangepaste taken (...) Het werk zelf was op zich niet zwaar, maar de werkdruk lag wel erg hoog. Binnen 4 uur moest ik vier etages aan kantoren schoonmaken, met 35 kantoren, toiletten en keuken per etage.”

(deelnemer in de schoonmaak)

“Er moet veel gelopen worden en de machines moeten in en uit de auto getild worden. De machines zijn vaak vrij zwaar en het bedienen van bijvoorbeeld een hogedrukspuit kost veel kracht. Daarnaast heb ik ook een tijd glazenwassersladders moeten tillen, dit is erg zwaar voor de rug. Ook heb ik na een ongeluk met een ladder de achillespees gescheurd. Ik doe dit schoonmaakwerk al lang en heb meerdere lichamelijke klachten. Hierdoor doe ik het werk niet meer volledig en zit ik deels in de ziektewet.”

(niet-deelnemer in de schoonmaak)

“Het werk als schoonmaakster is fysiek wel zwaar. Wat het voornamelijk zwaar maakt is dat je steeds meer moet doen in minder tijd. Deze ontwikkeling al een tijdje aan de gang, maar de laatste jaren is dit steeds extremer geworden. Het mag allemaal niets kosten. Vervolgens word je wel door allerlei partijen gecontroleerd; de opdrachtgever, de werkgever en zelfs externe partijen. Daarmee wordt er zoveel druk op de schoonmaaksters gelegd (...) Ik heb artrose en slijtage aan mijn knie maar heb geen erge pijn. Ik merk wel dat de knie minder wordt belast nu ik gestopt ben met werken en dat dit beter gaat.”

(deelnemer in de schoonmaak)

Bij de **politie** geven respondenten aan dat de gezondheid over het algemeen goed is. In deze sector zijn fysieke lichamelijke klachten bij de werknemers die wij hebben gesproken geen aanleiding om van de RVU gebruik te maken. Vaak zijn zij al overgestapt naar een minder zware functie. Wel wordt onderkend dat op oudere leeftijd sprake is van afnemende fitheid en een langere hersteltijd, en dat de gezondheid afneemt. In deze sector zijn de onregelmatige werktijden, ervaren stress en werkdruk van groter belang om te overwegen gebruik van de RVU te maken.

“Het werk is zwaar: je bent zeven dagen per week in je hoofd bezig met een onderzoek. Ik vond het werk op straat juist minder zwaar. De onregelmatige diensten daar zijn wel zwaar, maar toen was ik nog jong en kon ik daar beter tegen. Ik merk dat ik de laatste jaren langer nodig heb om te herstellen na acties. Tijdens zo’n actie begin je ’s nachts en werk je daarna de hele dag nog door.”

Ook het opstaan om 6 uur 's ochtends tijdens een normale werkdag merk ik aan het einde van de week wel."

(deelnemer bij de politie)

"Nadat ik tweemaal een burn-out heb gehad, heb ik me gerealiseerd dat gezondheid boven alles komt. Omdat ik mijn loopbaan op een plezierige manier wil afsluiten, gebruik ik de RPU en de RVU en heb ik gekozen een specifieke functie op me te nemen (...) Vooral het werk op de meldkamer was zowel fysiek door de onregelmatige diensten als mentaal zwaar. Zonder de RPU had ik het huidige werk niet tot uittreding vol kunnen houden."

(deelnemer bij de politie)

"Het intelligenciewerk is niet heel zwaar. Af en toe is er wel wat tijdsdruk, bijvoorbeeld bij vragen uit de gemeenteraad en Wob-verzoeken. Ik heb echter niet al te veel last van stress. Er wordt ook rekening gehouden met mijn leeftijd. Zo begeleid ik nu jongere collega's en kan ik een deel van het werk aan hen overlaten. Werken in de noodhulp is wel zwaarder. Dit zit vooral in de dingen die je tegenkomt, het mentale aspect. Ik draaide toen ook veel en lange diensten, ik was er altijd. Daardoor heb ik een jaar thuisgezeten met een burn-out. Toch was dit echt mijn mooiste tijd bij de politie."

(niet-deelnemer bij de politie)

In de **mobilitetsbranche** doen zich werkgerelateerde lichamelijke ongemakken voor zoals polsklachten en rugklachten, met name doordat er zwaar materiaal getild moet worden en het werk in onhandige posities uitgevoerd moet worden. Zoals gezegd lijken in deze sector psychische klachten als depressie en stress door veranderde en deels verstoorde werkrelaties een grote rol te spelen. Dit leidt tot verminderd werkplezier (zie hieronder daarover meer).

"De laatste jaren merk ik dat ik een 'dagje ouder' wordt. Ik merk dat aan een verminderd energiepijl en aan krachtverlies. Het werken als automonteur, voornamelijk het bukken en tillen, wordt steeds moeilijker."

(niet-deelnemer in de mobiliteitsbranche)

"Daarnaast heb ik milde polsklachten aan het werk over gehouden door het vele sleutelen."

(deelnemer in de mobiliteitsbranche)

"Ik heb altijd plezier gehad in mijn werk. De laatste jaren is mijn werkplezier echter volledig verdwenen. De voornaamste oorzaak is de toegenomen werkdruk en stress. Dit komt met name doordat het bedrijf van mijn werkgever steeds groter werd. Verdubbeling van de hoeveelheid werk werd niet opgevangen door een verdubbeling van het personeel (...) Ik heb altijd meer werkzaamheden dan ik kan afwerken op een dag. Dit levert me stress op en dit uit zich in fysieke klachten (voornamelijk rugpijn) en in veel slapeloze nachten."

(deelnemer in de mobiliteitsbranche)

Hoe belangrijk gezondheid is als factor om te kiezen voor deelname wordt nog eens bevestigd in een gesprek met een adviseur in de mobiliteitssector. Deze schat in dat 80% van de deelnemers stopt door "fysieke klachten" en 20% doordat zij dat "willen en kunnen". De laatste groep stopt dus niet zozeer door fysieke klachten, maar omdat dit hun voorkeur heeft en zij zich dit kunnen veroorloven.

Ook een goede gezondheid kan een factor zijn om deel te nemen

Bij de deelnemers met geen of weinig fysieke klachten, speelt hun gezondheid wel een rol om deel te nemen. Zij willen stoppen met werken om dergelijke problemen te voorkomen en van hun pensioen kunnen genieten, terwijl ze nog vitaal zijn. Zeker bij de politie, bouw en mobiliteitsbranche komen we dit tegen.

“Ik wilde uit de bouw stappen zolang ik nog fit was.”

(deelnemer in de bouw en infra)

“Ik wil genieten van mijn pensioen op het moment dat ik nog gezond ben. Ik heb een heupafwijking, waardoor ik een knie- en heupprothese heb. Dat wordt er alleen maar slechter op. Als ik gestopt ben, wil ik vaker weg met de camper.”

(deelnemer bij de politie)

“De jaren na de 60 zijn kostbaarder. Mijn vader is ziek geworden rond zijn 65^e. Dat kan in principe iedereen overkomen. Met een goede gezondheid stoppen is een fijne gedachte.”

(deelnemer in de mobiliteitsbranche)

“Ik weet niet wat er van mij over is als ik met pensioen mag en wil graag nog een paar jaartjes fatsoenlijk kunnen leven, nu mijn knieën en heupen nog niet helemaal versleten zijn.”

(deelnemer in de mobiliteitsbranche)

Gezondheidsproblemen zijn niet beperkt tot de deelnemers

Hierboven is duidelijk geworden dat gezondheid een belangrijke reden is om deel te nemen. De voorbeelden in deze paragraaf laten zien dat de gezondheidsproblemen niet beperkt zijn tot de deelnemers; ook niet-deelnemers hebben hiermee te maken. Een deel van de groep niet-deelnemers is nog gezond en kiest mede daarom om te blijven werken. Maar ook bij veel niet-deelnemers is sprake van gezondheidsklachten, met name in de bouw en de mobiliteitsbranche. Het aantal respondenten met gezondheidsklachten is niet veel kleiner dan bij de deelnemers.

“Ik ben gedeeltelijk afgekeurd door een vergroeiing in mijn schouder en werk nog 5 uur per dag. Vroeger is er een balk op mijn schouder gevallen. Daarnaast heb ik ruim een jaar geleden twee hersenbloedinkjes gehad.”

(niet-deelnemer in de bouw)

“Ik heb een aantal jaren geleden een hartinfarct gehad. Ik heb overgewicht dat ook allerlei andere klachten geeft. Recentelijk heb ik corona gehad, waar ik ook veel last van heb gehad.”

(niet-deelnemer in de mobiliteitsbranche)

3.3 WERKPLEZIER

Ook een afname van het werkplezier wordt genoemd als een belangrijke reden om eerder te stoppen met werken, met name in de bouw en de mobiliteitssector. Voor een aantal respondenten is dit zelfs doorslaggevend bij de beslissing om gebruik te maken van de RVU. Anderzijds geeft een (iets groter) deel van de deelnemers aan het nog steeds naar hun zin te hebben op het werk.

Er zijn ook niet-deelnemers die aangeven minder plezier te hebben in hun werk.

Minder aansluiting met collega's

Een van de oorzaken voor een afname van het werkplezier is de aansluiting met collega's, bijvoorbeeld door het leeftijdsverschil. Zo geven een paar medewerkers in de bouw aan dat er in hun bedrijf steeds meer met jongeren gewerkt wordt die ook tijdens de pauze met hun mobiele telefoon bezig zijn.

“De belangrijkste reden om eerder te stoppen is de aansluiting met collega's. De leidinggevenden zouden je kinderen kunnen zijn, dat is echt een andere generatie. De relatie met collega's is daardoor anders geworden, er is meer afstand.”

(deelnemer bij de politie)

“Ik voel me niet meer thuis tussen het jonge grut.”

(niet-deelnemer in de mobiliteitsbranche die alsnog wil deelnemen)

In de bouw wordt daarnaast steeds meer met flexibele krachten (zzp'ers of uitzendkrachten) gewerkt, waardoor er minder sprake is van vaste teams. Ook wordt in de bouw en in de schoonmaak veel met buitenlandse werknemers gewerkt, waarmee het lastiger communiceren is.

Veranderingen in het werk of de organisatie

Ook veranderingen in het werk of de manier waarop het werk is georganiseerd kunnen ertoe leiden dat men minder plezier heeft in het werk. De werkdruk lijkt toe te nemen; deelnemers in de bouw, mobiliteitsbranche en schoonmaak geven aan dat alles steeds meer draait om tijd en geld waardoor ze sneller moeten werken.

“Er kwam steeds meer druk op te staan vanuit de werkgever, ik moest steeds meer doen in een kortere tijd (...) Ik voelde me gewoon een nummer, zoals dat gaat bij grote bedrijven.”

(deelnemer in de schoonmaak)

Dit gaat in sommige gevallen gepaard met een slechte relatie met de leidinggevende. Respondenten voelen zich minder gewaardeerd of niet meer serieus genomen. In de mobiliteitssector speelt mee dat veel kleine bedrijven zijn overgenomen door grote bedrijven:

“Ik heb altijd plezier gehad in mijn werk, maar dit is sterk afgenomen sinds de overname (...) Het gaat te veel om kwantiteit en productie en te weinig over de kwaliteit van het product (...) Ik word ook niet meer serieus genomen. Ik heb altijd voor dit bedrijf klaargestaan en meer gewerkt dan nodig was, maar nu telt mijn 40 jaar ervaring ineens niet meer.”

(deelnemer in de mobiliteitsbranche)

Te weinig uitdaging in het werk

Voor een niet-deelnemer bij de politie die al eerder stopt met werken, speelde mee dat hij niet meer zo werd uitgedaagd in het werk:

“Ik heb geen behoefte meer om nog veel dingen te leren – het meeste weet ik ondertussen wel – en er waren niet veel uitdagingen meer. Dat zou betekenen dat ik nog twee jaar zou ‘meehobbelen’. Daar heb ik geen behoefte aan. Ik sluit mijn loopbaan liever op een goede manier af, als ik het werk nog leuk vind.”

(niet-deelnemer bij de politie die al eerder stopt met werken)

Een niet-deelnemer in de mobiliteitsbranche die zegt alsnog deel te gaan nemen aan de RVU, is recent veranderd van functie. Hij runde eerst een eigen afdeling, maar deze werd afgestoten. Nu is hij weer 'reguliere' automonteur en heeft hij 'nergens meer enige verantwoordelijkheid of medezeggenschap over'. Dit leidt tot minder werkplezier.

Conflicten op de werkvloer zijn soms de druppel die de emmer doet overlopen

Een paar deelnemers heeft recent een conflict gehad met een collega of leidinggevende. Dit heeft ze zodanig geraakt dat dit voor hen een directe aanleiding was om gebruik te maken van de RVU. Het conflict was niet de enige reden om deel te nemen, maar wel de spreekwoordelijke druppel die de emmer deed overlopen:

“Ik had een opmerking gemaakt over een collega die te laat was en kreeg daar een officiële waarschuwing voor. Dit was mijn eerste waarschuwing ooit en dat heeft veel met mij gedaan. Dit was voor mij de druppel.”

(deelnemer in de schoonmaak)

Een deel heeft juist nog veel plezier in het werk

Verschillende deelnemers geven aan dat ze juist nog veel plezier hadden in het werk, dus dat dit geen reden was om gebruik te maken van de RVU:

“Het werk boeit me nog heel erg. Ik zal echt moeten afkicken als ik straks stop met werken.”

(deelnemer bij de politie)

“Ik heb het tot aan de laatste dag leuk gehad.”

(deelnemer in de schoonmaak)

3.4 FINANCIËLE MOGELIJKHEDEN

Vaak zijn andere redenen de hoofdoorzaak om deel te nemen aan de RVU, maar is de financiële situatie hierbij wel een randvoorwaarde. Hieronder bespreken we hoe de deelnemers dit vorm geven. Daarbij treden wel verschillen per sector op. Bij de politie en bouw speelt het naar voren halen van – veelal vrij gunstige – pensioenen een belangrijke rol. Bij de schoonmaak zijn deelnemers vaak geen kostwinner, waardoor de RVU minder zware consequenties heeft voor het gezinsinkomen. Soms speelt een bijdrage van een werkgever in deze sector ook een belangrijke rol. De situatie in de mobiliteitsbranche is meer divers. Hieronder wordt deze variëteit tussen en binnen branches verder belicht.

Bij de **politie** komt naar voren dat de deelnemers, zeker samen met de partners, een goede financiële positie hebben. Twee vrouwelijke deelnemers hebben bijvoorbeeld een groot deel van hun – lange - politieloopbaan – fulltime gewerkt en samen met hun partners uitzicht op ruim pensioen, ook al is dit lager dan als men zou doorwerken. Vrijwel alle deelnemers bij de politie halen hun pensioen naar voren om de RVU aan te vullen.

Wat nog wel als financiële overweging terugkomt bij de politie is de timing dat men van de RVU gebruik maakt. In onderstaande box zijn hier enkele voorbeelden van gegeven.

Box 3.1 Timing RVU bij de politie

Een respondent wil in ieder geval stoppen als hij 66 is. Hij heeft een “goed” leven en het is belangrijk dat hiervoor voldoende middelen aanwezig zijn. De respondent was in eerste instantie voornemen om te stoppen met 64 jaar en 3 maanden, maar heeft na een gesprek met een pensioenambassadeur besloten om hiermee te wachten tot zijn 66^e. Een belangrijke reden is dat hij niet alleen thuis wilde komen zitten, maar zeker ook dat het bedrag bij eerder stoppen niet voldoende zou zijn voor hun huidige levensstandaard. Ze houden van “het goede leven”. Ze gaan bijvoorbeeld graag 4 keer per jaar op vakantie. Hij is ook een deel kwijt aan een alimentatie voor zijn ex-vrouw. Als hij op zijn 66^e stopt heeft hij langer meer inkomsten en een hoger pensioen.

Een andere respondent kiest er bewust voor om nog iets langer door te gaan tot 65 jaar. Zijn salaris is mede vanwege zijn hoge aantal dienstjaren bovengemiddeld: hij werkt reeds sinds 1976 bij de politie. Het werkt boeit hem nog steeds. Maar het is ook financieel aantrekkelijk om een jaar langer door te gaan. Als hij op zijn 65^e stopt verdient hij tot zijn 70^e ongeveer net zoveel als nu, daarna wordt het wat minder.

Bij de **schoonmaak** komen bij de financiële randvoorwaarden twee factoren terug. Ten eerste geldt dat het bij 5 van de 6 deelnemers om vrouwen gaat. In 4 van de 5 gevallen wordt aangegeven dat het huishoudinkomen samen met de partner voldoende is om te stoppen. Dat het makkelijker is om deel te nemen voor personen die geen hoofdkostwinner zijn, is een situatie die wordt herkend door beide adviseurs uit deze sector die we hebben gesproken. In de praktijk gaat het dan vaker om vrouwen. Mannen in de sector zijn vaker de enige kostwinner.

“Het rekensommetje was niet moeilijk doordat mijn inkomen voor de extraatjes werd gebruikt.”

(deelnemer in de schoonmaak)

Anders dan bij de politie haalt men minder vaak het pensioen naar voren. Sommigen hebben wel een doorrekening van verschillende pensioenopties die mogelijk zijn bij deelname laten maken, maar de meesten niet.

De tweede financiële factor die uittreding bij de schoonmaak in enkele gevallen vergemakkelijkt, of zelfs noodzakelijk voor deelname is, is dat de werkgever een bijdrage levert bovenop de RVU.

Box 3.2 Enkele voorbeelden van een bijdrage van de werkgever in de schoonmaak

Een respondent werkt 20 uur per week. Zij geeft aan de RVU niet aantrekkelijk genoeg is omdat ze maandelijks 150 op achteruit zou gaan en het zich niet kon veroorloven pensioen naar voren te halen. Haar pensioen is niet groot en dat geldt ook voor haar partner. Dit komt deels doordat ze pas later pensioen is gaan opbouwen nadat ze al eerder is gestart met werken. Ze is naar de werkgever gestapt. Een eenmalige bijdrage van de werkgever maakt het nu mogelijk om wel van de RVU gebruik te maken.

Een andere respondent verdiende met zijn werk niet veel dan het minimumloon. Hij is sinds hij gescheiden is aangewezen op zijn eigen inkomen. Door de aanvulling van de werkgever heeft hij nu voldoende inkomen om daarvan rond te komen. Hij heeft ook voldoende pensioen opgebouwd om in combinatie met zijn AOW van rond te komen. Het aanbod van de werkgever heeft hem over de streep getrokken om deel te nemen.

Bij de **bouw** is het naar voren halen van het pensioen een cruciale randvoorwaarde. De zwaarwerkregeling wordt vaak ingeschat op ongeveer 1.000 euro netto per maand of iets meer en dat is een groot verschil met het netto-inkomen als men werkt. De respondenten die daar een uitspraak over (willen) doen, noemen een netto-inkomen van ongeveer 2500 euro of iets hoger. De deelnemers kiezen er dan ook voor om pensioen naar voren te halen. Over de financiële consequenties hiervan zijn de deelnemers (via de vakbond) goed voorgelicht. Voor alle deelnemers geldt dat ze jong in de sector zijn gaan werken en vaak ook lang bij de huidige werkgever werken. Hierdoor hebben ze een goed pensioen opgebouwd. Hoe men het pensioen precies wil verdelen over de komende jaren, hangt vaak

weer af van de leeftijd van de partner – en dan met name wanneer die ook AOW ontvangt. Diverse deelnemers staan er financieel ook iets gunstiger voor doordat het huis (bijna) hypotheekvrij is, of spaargeld is opgebouwd.

Bij de **mobilitetsbranche** valt op dat de variatie in inkomen bij de deelnemers verschilt. Sommigen verdienen minder dan 2.000 euro netto en anderen meer dan 3.000 euro. Ieder stippelt weer een eigen pad uit om de RVU financieel mogelijk te maken. Men wordt daarbij geholpen door een adviseur (vaak pensioenfonds), waarover men overigens niet altijd tevreden is. De meesten halen een stukje pensioen naar voren. Soms maakt men gebruik van spaargeld of het feit dat de partner nog werkt. Enkele voorbeelden staan in de Box hieronder.

Box 3.3 Enkele voorbeelden van manieren waarop deelnemers in de mobiliteitsbranche deze situatie financieel vormgeven

Een respondent verdiende in zijn baan tussen de 1800 euro en 2000 euro netto per maand. Hij ging er qua inkomen op achteruit met de RVU-uitkering, maar door de AOW van zijn vrouw kunnen zij hier van rondkomen zonder dat ze het pensioen naar voren hoeven te halen. De respondent heeft altijd op bescheiden voet geleefd. Ze hadden geen uitbundige levensstijl en ook hadden ze bijvoorbeeld geen auto. Ze hebben op deze manier een leuk bedrag bij elkaar gespaard dat ze achter de hand hebben. Dit hebben ze bewust gedaan omdat het altijd onduidelijk was of de respondent tot zijn pensioen zou kunnen werken.

Een andere respondent verdient 2.600 netto per maand. Zijn vrouw verdient 800 netto in de maand. Opgeteld is dit een huishoudinkomen van 3.400 euro netto. Meneer heeft in 32 jaar een redelijk pensioen opgebouwd terwijl zijn partner maar een klein pensioen heeft opgebouwd. Zij hebben een koophuis dat zij indien nodig kunnen verkopen. Deze respondent had hoe dan ook gestopt met werken, wat de financiële consequenties daar ook van zouden zijn. "Zij zouden wel zien waar het schip zou stranden" werd daarover gezegd. De RVU-regeling heeft de keuze in dat opzicht niet veranderd. Wel heeft het hun financiële plaatje een stuk aantrekkelijker gemaakt. Uiteindelijk gaan zij er 600 euro netto in de maand op achteruit. Het nieuwe inkomen bestaat uit de RVU-uitkering met daarbij opgeteld een stuk pensioen dat naar voren is gehaald.

Een andere respondent verdient 3000 euro netto in de maand. Doordat hij zijn hele leven heeft gewerkt (bijna 50 jaar) én pensioen heeft opgebouwd heeft hij een goed pensioen bij elkaar gespaard. Hij heeft zijn pensioen dan ook naar voren getrokken om het gat aan te vullen tot aan zijn AOW. Hij kan goed leven van zijn huidige inkomen en zal er bij ingang van de RVU-uitkering niet op achteruitgaan. Verder is er geen groot gat ontstaan in zijn pensioen waardoor hij vanaf zijn AOW nog steeds goed kan leven van zijn inkomen.

3.5 ARBEIDSVERLEDEN

Wat ook meespeelt bij de beslissing om deel te nemen, zijn het arbeidsverleden en de verwachtingen die men had ten aanzien van de pensioenleeftijd. De respondenten zijn vaak al ruim 40 jaar werkzaam, sommigen zelfs bijna 50 jaar. Zowel de adviseurs als de respondenten zelf geven aan dat men vaak al op erg jonge leeftijd is begonnen met werken en het na zoveel jaren 'wel genoeg is geweest'.

“Ik werk al sinds mijn 16^e jaar, dus ik vind wel dat ik lang genoeg heb gewerkt.”

(deelnemer in de bouw en infra)

“Langer doorwerken is misschien logisch en haalbaar voor mensen die tot hun 25^e studeren, maar ze houden er geen rekening mee dat mijn generatie al sinds hun 16^e werkt. Wanneer je er bijna 50 jaar op hebt zitten, is het wel een keer goed geweest.”

(deelnemer in de mobiliteitsbranche)

Daarbij komt ook dat oudere werknemers lang de verwachting hebben gehad dat ze na 40 jaar werken met pensioen zouden kunnen gaan. De hogere AOW-leeftijd is voor hen vaak een flinke teleurstelling. Bij de politie speelt mee dat men vroeger gebruik kon maken van functioneel leeftijdsontslag (FLO):

“Toen ik begon bij de politie, tekende je voor 40 jaar. Het is vervelend dat die belofte niet wordt nagekomen.”

(deelnemer bij de politie)

3.6 TIJDSINVULLING

Eerder stoppen met werken levert de deelnemers veel extra vrije tijd op. Verschillende respondenten geven aan dat we ze willen gaan genieten van het leven, vooral nu ze nog gezond zijn. Familie speelt ook een rol bij de beslissing. De respondenten willen hun vrije tijd graag besteden met hun partner, kinderen of kleinkinderen.

“Sinds het overlijden van mijn vrouw sta ik ook heel anders in het leven. Ik realiseer me nu dat het zomaar ineens voorbij kan zijn. Dat gevoel is voor mij eigenlijk de druppel geweest (...) Ik weet ook al hoe ik mijn vrije tijd in ga vullen: ik wil twee dagen vrijwilligerswerk doen en veel tijd met mijn kinderen en kleinkinderen doorbrengen.”

(deelnemer in de mobiliteitsbranche)

“Ik wilde eerst niet eerder stoppen met werken, maar enige tijd voor mijn pensioen werden mijn man en zoon ziek. Toen realiseerde ik dat er meer is in het leven dan werk. Ik besloot daarom eerder te stoppen met werken, om zo tijd in mijn gezin te kunnen investeren.”

(deelnemer in de schoonmaak)

Daarnaast wordt genoemd dat de regeling goed aansluit op de eigen situatie en toekomstplannen:

“Mijn man is recent gestopt met werken en we gaan eind dit jaar verhuizen. De RVU kwam dus op een mooi moment.”

(deelnemer bij de politie)

“Mijn partner is al met pensioen en werkt nog een paar losse uren. Het is vooral leuk om samen vrije tijd te hebben en ik heb ook genoeg hobby's waar ik graag meer tijd voor heb.”

(deelnemer in de mobiliteitsbranche)

Voor twee respondenten bij de politie zijn de plannen die ze hebben voor hun pensioen een reden om geen gebruik te maken van de RVU. Zij willen namelijk al eerder stoppen met werken:

“De belangrijkste reden om eerder met pensioen te gaan was om meer vrije tijd te hebben. Na 45 jaar werken realiseer je je dat er meer dingen zijn om te doen naast het politiewerk (...) Als ik wel van de RVU gebruik had gemaakt, had ik mijn hobby's nog twee jaar uit moeten stellen.”

(niet-deelnemer bij de politie die al eerder stopt met werken)

4 REDENEN OM NIET DEEL TE NEMEN

De belangrijkste redenen om niet deel te nemen aan de RVU zijn van financiële aard. Het gaat dan om een samenspel van de hoogte van de uitkering, de gevolgen die deelname heeft voor het pensioen (met name als men pensioen naar voren moet halen om deel te kunnen nemen) en de persoonlijke financiële situatie. Bij de politie hebben financiële redenen een wat minder dominante rol dan in de andere drie sectoren. Vooral als de gezondheid minder is, hebben deze financiële redenen nogal eens het karakter van “niet kunnen”. Men is bijvoorbeeld kostwinner, heeft een huurhuis, of heeft onvoldoende pensioen opgebouwd.

Ook werkplezier speelt een rol in de beslissing om geen gebruik te maken van de RVU. Voor enkele respondenten is de voorwaarde dat je helemaal moet stoppen met werken daarom een belemmering. Verder geeft een deel van de niet-deelnemers aan bang te zijn om in een gat te vallen als ze zouden stoppen met werken.

4.1 DE KEUZE OM NIET DEEL TE NEMEN

Bij de keuze om niet deel te nemen komen vergelijkbare overwegingen aan de orde als bij de keuze om wel deel te nemen. Alleen pakken deze (voorlopig) anders uit. Hieronder behandelen we redenen om niet deel te nemen afzonderlijk, op een enigszins vergelijkbare manier als in hoofdstuk 3. Het thema gezondheid komt in dit hoofdstuk niet terug; dit is uitgebreid behandeld in hoofdstuk 3, omdat dit vooral een reden is om deel te nemen. Dat wil overigens zeker niet zeggen dat de gezondheid bij de niet-deelnemers over het algemeen goed is. Hierin zijn over het algemeen zelfs maar weinig verschillen met de deelnemers (zie paragraaf 3.2). Maar vooral andere overwegingen zorgen er bij sommigen met een minder goede gezondheid voor dat zij toch niet voor de RVU kiezen.

4.2 FINANCIËLE REDENEN

Financiële redenen zijn een cruciale factor in de beslissing om niet deel te nemen. Financiële redenen zijn dan vaak een samenspel dat men de uitkering te laag vindt en te veel inbreuk wordt gemaakt op het pensioen als dit naar voren zou worden gehaald om dit te compenseren. Privé factoren, zoals een scheiding of een huurhuis, bemoeilijken dit vaak nog verder.

Zowel de adviseurs in de bouw, mobiliteitsbranche, als schoonmaak geven aan dat financiële redenen de dominante factor zijn voor niet-deelname. De adviseurs in de bouw leggen sterk de nadruk dat pensioen naar voren halen onvermijdelijk is, en dat dit voor sommigen financieel niet haalbaar is. Zij mikken dan bijvoorbeeld op een netto-inkomen van 2.100 euro per maand tot aan de AOW-leeftijd van de partner en dat lukt dan niet. Een adviseur in de mobiliteitsbranche geeft aan dat het pensioen naar voren halen vaak 100 – 200 euro per maand kost na hun pensioen en dat dit voor sommigen te veel is. Daarnaast is er een groep die eenvoudigweg niet te veel inkomen wil inleveren tot hun pensioen, bijvoorbeeld omdat ze een huurhuis hebben. Zowel de adviseurs in de schoonmaak en bouw wijzen erop dat veel niet-deelnemers kostwinner zijn en daardoor weinig financiële speelruimte hebben.

Politie afwijkend: minder dominante rol financiële redenen

Bij de politie spelen financiële redenen zeker een rol, maar minder dominant dan bij de andere drie sectoren. De adviseur bij de politie geeft aan dat er drie belangrijke groepen zijn die niet deelnemen. Ten eerste is er de groep waarbij deelname financieel minder haalbaar is. Het gaat dan niet zozeer om

de hoogte van de uitkering, maar om het feit dat de pensioenopbouw stopt. Ten tweede is dit de groep die voldoende pensioen heeft opgebouwd en niet wil wachten op de RVU en eerder stopt met werken. Ten derde is dit de groep die het werk nog erg leuk vindt en daarom doorwerkt. Wij kwamen van al deze groepen voorbeelden tegen.

Box 4.1 Bepaalde groepen niet-deelnemers bij politie

Financieel minder haalbaar

Deze respondent is begonnen in bij de uniformdienst en werkt nu in de intelligence. Hij werkt nog fulltime. Hij heeft een vrouw die die sinds kort weer werkt, maar zij heeft een tijd geen werk gehad vanwege corona. "Alleenverdiener zijn is geen vetpot". Het kostte ze bijvoorbeeld moeite om een huurwoning te vinden, waar ze ook nog ook nog eens veel geld aan kwijt waren. Hij is eerder gescheiden, "dat helpt ook niet mee". "Dan ben je blij als op de 21^e het salaris weer wordt overgemaakt". Daarom kwam hij tot de conclusie dat de RVU niet interessant was: "het is echt een forse aderlating". Hierbij speelden de consequenties voor het pensioen ook mee. Het valt de respondent op dat een jaar korter werken meer invloed heeft op je pensioen dan een jaar langer doorwerken na je AOW-leeftijd.

Een andere respondent is pas op zijn 29e bij de politie begonnen en heeft vooral 32 uur gewerkt. Hierdoor is zijn pensioen niet zo hoog in vergelijking met andere collega's. Ook de partner heeft als zelfstandige slechts een klein pensioen opgebouwd. Dit was een van de redenen om van de regeling af te zien, maar naar eigen zeggen niet de hoofdreden. Hij heeft nog plezier in het werk en zijn vrouw is een stuk jonger.

Eerder stoppen dan de RVU-leeftijd

De belangrijkste reden om te stoppen was om meer vrije tijd te hebben. Deze respondent was altijd al van plan om eerder te stoppen met werken. Toen hij in dienst ging bij de politie tekende hij een contract voor 40 dienstjaren, dit zou betekenen dat hij op zijn 57^e kon stoppen. Maar dit is verlengd door de werkgever. Maar zijn streven is geweest om uiteindelijk op zijn 62^e te stoppen. De respondent heeft van de RPU gebruik gemaakt. Hierdoor is hij gewend geraakt aan een lager inkomen (netto €500 euro per maand minder). Wat hij nu aan pensioen overhoudt is ongeveer gelijk daaraan en dat vindt hij prima.

Werk nog leuk

Een respondent vindt het een "mooie regeling", maar "vindt het werk nog te leuk". Het "financiële aspect maakt niet uit".

Verskil netto-inkomen en uitkering te groot

Bij de andere drie sectoren wijzen veel responderende niet-deelnemers op het verschil in huidige netto-inkomen en uitkering. In de bouw en mobiliteitsbranche worden vaak netto-inkomens van de respondenten van tussen de 2.000 en 2.500 euro genoemd. Het verschil loopt dan al snel op tot 1.000 euro per maand. In de schoonmaaksector zijn de verschillen kleiner, ook omdat men vaker in deeltijd werkt. Voor veel niet-deelnemers is het gat tussen inkomen en uitkering (te) groot. Daarnaast wordt soms genoemd dat men voordelen verliest, zoals vakantiegeld en een eindejaarsuitkering. De omvang van het gat wordt soms voor een deel ook bepaald doordat de bouw, mobiliteitsbranche en schoonmaak ervoor hebben gekozen om niet het volledige bedrag uit te keren als in deeltijd wordt gewerkt, of gebruik wordt gemaakt van een generatiepact-regeling. Een van de adviseurs in de mobiliteitsbranche vindt daarom dat beide regelingen niet goed op elkaar aansluiten. Dit wordt ook bevestigd door frustraties hierover in de interviews.

"Je wordt er nu voor afgestraft dat je voor je gezondheid minder bent gaan werken, want je uitkering is lager."

(niet-deelnemer in de mobiliteitsbranche)

Is deze keuze voor niet-deelnemen dan een kwestie van financieel niet kunnen of niet willen? Dit zijn begrippen die nooit helemaal zijn vast te stellen, maar er zijn wel gradaties. Veel respondenten geven een schets dat het gebruik van de RVU een forse financiële impact heeft. Hierbij zit wel een zekere

spreiding in de speelruimte die de respondenten hebben. Diverse respondenten hebben weinig speelruimte, terwijl dit bij anderen ruimer is (Box 4.2). Enkele voorbeelden uit de Box laten ook zien dat als de persoonlijke situatie verandert, de afweging ook anders wordt. In deze voorbeelden is in de nieuwe persoonlijke situatie minder sprake van “niet kunnen”, dan eerst het geval was. Over het geheel genomen van de niet-deelnemers valt de balans bij de politie relatief meer uit richting “niet willen”, bij de bouw richting “niet kunnen” en zijn de andere sectoren wat meer gemengd of minder duidelijk. Bij de schoonmaak speelt daarbij mee dat sommigen eenvoudigweg geen helder beeld hebben van de financiële consequenties en mogelijkheden (met name rond het pensioen) en de periode zodanig kort is, dat ze besluiten om dat laatste jaar nog te blijven werken. Naarmate de gezondheid minder is, valt de balans meer uit richting “niet kunnen”.

Box 4.2 Impact RVU op financiële situatie

Een niet-deelnemer in de **schoonmaak** had wel oren naar gebruik van de regeling. “Het is wel een keer mooi geweest”. Hij is toen aan het rekenen geslagen en kwam tot de conclusie dat hij met de regeling er 500-600 euro op achteruit ging. Hiermee kan hij niet rondkomen. Zo zou de helft van zijn nieuwe inkomen al opgaan aan huur. Hij is alleenstaand. Hij heeft de werkgever gevraagd om een bijdrage, maar deze wilde daar niet op ingaan.

Een andere niet-deelnemer in de **schoonmaak** heeft meerdere lichamelijke klachten. Hij geeft aan dat hij door de regeling zeker netto 500 euro erop achteruit zal gaan. Deze achteruitgang is te groot. Zijn partner kan dit niet opvangen omdat zij een parttime baan heeft en ook geen hoog salaris heeft. De werkgever wilde een tegemoetkoming geven om de uittreding mogelijk te maken. Het bedrag op zich was daarvoor toereikend, maar de heffing van 52% was te hoog en ervaart dit ook als onrechtvaardig (“dat mensen met een hoog inkomen veel belasting betalen is rechtvaardig, maar daar is hier geen sprake van”). Hij heeft daarom besloten om het nog maar even vol te houden tot de pensioendatum.

Een respondent in de **bouw** heeft een variërend inkomen tussen 2.000 euro en 2.300 euro. Hiervan kunnen hij en zijn vrouw goed rondkomen. Dat geldt echter niet van de RVU-uitkering. Hij is enige kostwinner en ze wonen in een huurhuis. Hij wilde vervroegd uittreden na het krijgen van een TIA. Hij heeft laten doorrekenen wat het kost om het pensioen naar voren te halen en dit ging hem te veel kosten. Sinds kort ontvangt zijn vrouw AOW. Dit maakt de financiële situatie anders. De combinatie van de AOW van zijn vrouw, de RVU-uitkering en zijn eigen pensioen maakt het mogelijk om op een bijna vergelijkbaar niveau te komen als wat hij nu verdient. Daarom gaat hij nu alsnog een aanvraag indienen om deelnemer te worden.

Een niet-deelnemer in de **mobilitateitsbranche** twijfelt over mogelijke deelname in de toekomst. Deze respondent schat in met de RVU, aangevuld met zijn pensioen, rond te kunnen komen. De laatste tijd wordt echter alles duurder. “Als je ziet wat de energieprijzen doen, en als je ziet hoe duur gezond eten wordt (wat hij meer is gaan doen op aanraden van artsen), dan gaat het me veel geld kosten.” Daarom blijft hij voorlopig werken.

Een niet-deelnemer in de **mobilitateitsbranche** heeft een versleten heup en wacht op een heupoperatie. Hij heeft ook problemen met een knie. Van het huidige inkomen kan het gezin rondkomen. De respondent is de kostwinner, de vrouw van de respondent werkt niet meer en ontvangt geen pensioen. Ze komen elke maand rond, maar hebben niet voldoende spaargeld om het gat dat de RVU zou creëren te overbruggen. “Het is erg belangrijk wat je iedere maand uit te geven hebt, en hierop inleveren is lastig.”

Sinds het verlies van zijn vrouw was deze respondent in de **mobilitateitsbranche** eenverdiener. Hij schat in dat hij met een RVU-uitkering amper zijn vaste lasten (netto 1.200 euro) kon betalen. Het werk wordt voor hem steeds moeilijker door meerdere lichamelijke klachten. De situatie is recentelijk veranderd door een nieuwe vrouw met een inkomen. Hierdoor gaat hij wel van de regeling gebruik maken.

Een andere niet-deelnemer in de **mobilitateitsbranche** heeft een “goede” financiële situatie, met een partner die ook goed verdient. Zij gaat binnenkort met vervroegd pensioen. De respondent heeft lichamelijke klachten na een zwaar motorongeluk in het verleden. De reden dat de respondent uiteindelijk niet deelneemt aan de RVU is dat hij er netto 1.000 euro op inlevert. Dat gat vindt hij te groot. Hij zou wel kunnen stoppen, maar wil dat niet. Tot zijn pensioen zou hij er dan 22.000 euro netto op inleveren.

Dat de uitkering een rol speelt, blijkt ook uit het feit dat een aantal respondenten spontaan aangeven dat men wel zou hebben deelgenomen als de uitkering hoger was geweest. Hierbij heeft men dan wel substantiële verhogingen in gedachten.

De rol van het pensioen

Omdat de uitkering als duidelijk ontoereikend wordt gezien en een fors inkomensverlies betekent, is een voor de hand liggende optie om het pensioen naar voren te halen. Bij degenen in de **schoonmaak** is dit vaak op voorhand geen optie, omdat men ervanuit gaat dat het pensioen niet riant is en dat verdere daling daarvan de situatie alleen maar lastiger maakt. Een van de adviseurs wijst erop dat dit zeker geldt voor werknemers met een migratieachtergrond. Deze groep heeft vaak geen volledige pensioenopbouw en ook niet altijd recht op een volledige AOW. Een adviseur in de mobiliteitsbranche geeft aan dat deze beperkte AOW-rechten ook speelt voor een deelgroep in deze branche.

Uit de interviews blijkt dat men in de schoonmaak het naar voren halen van het pensioen al van tevoren afwijst, zonder een precieze doorrekening gemaakt of gekregen te hebben. Een van de respondenten bij de interviews gaf aan dat als een dergelijke doorrekening had plaatsgevonden, dit nog wel tot een andere beslissing had kunnen leiden (Box 4.3).

Box 4.3 Door gebrek aan doorrekening pensioen naar voren halen niet echt in vizier

Deze respondent in de **schoonmaak** zou er bij gebruik van de regeling 800 euro bruto op achteruit gaan. Het naar voren halen van het pensioen is wel even ter sprake gekomen in de contacten met het samenwerkingsverband, maar er is geen doorrekening gemaakt. Als ze zich tijdens het interview voor ogen houdt dat haar pensioen later gecombineerd wordt met haar AOW en een pensioen van haar man, zou dit toch een optie kunnen zijn.

In de **bouw** en **mobiliteitsbranche** is er een groter besef en inzicht in de consequenties. Vanuit de adviseurs in de bouw wordt aangegeven dat er sterke variatie is in het pensioen in de bouw. Er zijn veel werknemers die minder pensioen hebben opgebouwd doordat ze in mindere jaren van de bouw als uitzendkracht, of via een payroll constructie hebben gewerkt, of tijdelijk in een andere sector hebben gewerkt. Maar ook als werknemers een lang arbeidsverleden in de sector hebben, blijken er grote verschillen in pensioenopbouw te zijn. Volgens een van de adviseurs in de bouw geldt dat voor ongeveer de helft van degenen die een doorrekening laten maken, de RVU plus een stuk pensioen naar voren halen uiteindelijk te laag uitkomt.

Box 4.4 Voorbeelden van respondenten voor wie de consequenties voor de pensioenopbouw een belemmering zijn

Uit berekeningen bleek dat een niet-deelnemer in de **bouw** bij een RVU 1100 euro netto over zou houden. Dat is te weinig en dus zou hij pensioen naar voren moeten trekken. Hij heeft dit door laten rekenen en geeft aan dat er dan op zijn 67^e te weinig overblijft. Zijn vrouw heeft toen ze kinderen kregen een tijd niet gewerkt en heeft een heel laag pensioen. Tegenwoordig heeft ze een flexibel contract (0-uren) waardoor ze ook geen pensioen opbouwt. Hij heeft geïnformeerd of het bedrag voor 3 jaar niet in 2 jaar opgenomen mag worden, maar helaas mag dat niet.

Een andere niet-deelnemer in de **bouw** verdient een "basis timmerloon". Hij heeft naar eigen zeggen een goed pensioen opgebouwd, maar is een deel daarvan kwijtgeraakt na een scheiding. Hij heeft dus geen financiële ruimte meer om zijn pensioen naar voren te halen. Daarnaast heeft hij een nieuwe vriendin die ook aanspraak maakt op zijn pensioen waardoor hij geen extra gat op wil bouwen.

Een derde niet-deelnemer in de **bouw** heeft door laten rekenen wat hij straks overhoudt als hij pensioen naar voren haalt. Hij zou dan 2100 euro netto overhouden, inclusief AOW. Dit vindt hij te weinig. Zijn partner heeft geen inkomsten. Hij is alleenverdiener.

Na het overlijden van zijn vrouw is er voor deze niet-deelnemer in de **mobilitetsbranche** een inkomen weggevallen. Hij is nu eenverdiener en heeft een huurhuis. Hij geeft aan 2.400 euro netto te verdienen, maar het overgrote deel daarvan kwijt te zijn aan de huur en vaste lasten. Als hij vervroegd met pensioen wil gaan, moet hij een groot deel naar voren halen (hij is nu 64). Dit wil hij niet. Hierbij speelt mee dat hij sinds kort een nieuwe vriendin heeft en samen nog leuke dingen wil doen.

Sommige respondenten ervaren het ook als oneerlijk als zij door de regeling later minder pensioen krijgen.

“Ik heb er mijn hele leven voor gewerkt en vind het zonde om daar nu een stukje van te gebruiken.”

(niet-deelnemer in de mobiliteitsbranche)

In enkele gesprekken wordt erop gewezen dat men de consequenties voor het pensioen wil beperken door eerst niet van de regeling gebruik te maken, maar op een later moment (mogelijk) wel, zodat de pensioenopbouw minder verstoord wordt. Zo wijst een adviseur in de mobiliteitsbranche erop dat de maximale duur van 3 jaar weinig wordt gebruikt omdat dit werknemers veel van hun pensioen kost. Hij ziet dan ook dat sommige werknemers wachten totdat zij 2 jaar voor hun pensioendatum zitten. Dit zien we ook terug bij enkele deelnemers bij de politie die bewust wachten tot 2 jaar voor de pensioendatum (zie Box 3.1). Bij de politie is de RVU maandelijks ook lager als men langer dan 2 jaar voor de AOW uittreedt.

4.3 WERKPLEZIER

Niet-deelnemers in alle vier sectoren noemen werkplezier als een van de redenen om geen gebruik te maken van de RVU. Ook adviseurs bij de politie en in de schoonmaak geven aan dat veel werknemers in hun sector nog plezier hebben in het werk en daarom niet eerder willen stoppen. In de schoonmaak komt het zelfs regelmatig voor dat werknemers na de AOW-leeftijd nog een paar uur per week door willen blijven werken.

“Toen de regeling kwam, heb ik er serieus over nagedacht. Het is wel een mooie regeling. Maar ik heb besloten om het niet te doen. Het werk is nog veel te leuk. Ik werk ook met een mooi team. Het heeft eigenlijk allemaal met plezier en collegialiteit te maken. Dat is de belangrijkste reden om niet mee te doen.”

(niet-deelnemer bij de politie)

“Als ik van de regeling gebruik zou maken zou ik helemaal moeten stoppen met werken, en dat wil ik niet. Ik ben blij om te werken en wil niet stoppen.”

(niet-deelnemer in de schoonmaak)

“Ik ben gezond, heb verder geen klachten en heb nog veel plezier in mijn werk. Daarom is het me niet waard om te stoppen met werken en er financieel op achteruit te gaan.”

(niet-deelnemer in de mobiliteitsbranche)

Bij de politie is plezier in het werk soms ook een reden om minder lang gebruik te maken van de RVU:

“Het werk boeit me nog steeds, ik vind het moeilijk om dit straks los te laten. Ik vind het te heftig om in één keer, ‘cold turkey’ te stoppen met werken. Daarom wil ik eerst afbouwen met de RPU en pas op mijn 65^e helemaal stoppen. Dan haal ik mijn pensioen twee jaar naar voren in plaats van drie jaar.”

(deelnemer bij de politie)

4.4 TIJDSINVULLING

Waar meer vrije tijd door deelnemers vaak als voordeel wordt gezien, zijn sommige niet-deelnemers bang in een gat te vallen als ze met pensioen gaan. Ze geven aan dat ze het belangrijk vinden om zich nuttig te voelen en nog actief mee te doen in de samenleving of vrezen dat ze alleen thuis komen te zitten en zich gaan vervelen.

“Het is ook belangrijk dat je jezelf nuttig voelt. Ik ben wel bang dat ik me nutteloos zou voelen als ik zou stoppen met werken.”

(niet-deelnemer bij de politie)

“Ik heb recent vijf maanden thuisgezeten en ben toen gaan twijfelen aan het vervroegd met pensioen gaan. Ik had weinig sociaal contact en weinig te doen. Dat heeft me aan het denken gezet: ik heb het zo slecht nog niet op mijn werk.”

(niet-deelnemer in de mobiliteitsbranche)

“Ik zie mezelf nog niet met pensioen gaan en dan de hele dag naast mijn vrouw zitten. Dan val ik in een zwart gat. Ik heb niet echt hobby’s en heb het op vakantie ook al wel gezien na drie dagen. Ik vind het wel leuk om te fietsen, maar met corona kun je nu niet eens ergens op een terrasje gaan zitten.”

(niet-deelnemer in de schoonmaak)

Een paar respondenten kiest ervoor om (in eerste instantie) gebruik te maken van een generatiepact in plaats van de RVU. Zo kunnen ze rustig afbouwen tot aan het pensioen en is de overgang minder groot.

Ook de afstemming met de partner en thuissituatie speelt een rol in de beslissing om wel of niet mee te doen aan de RVU. Het gaat dan niet alleen om de financiële situatie (waar de partner uiteraard ook een belangrijke factor is, zie paragraaf 3.4 en 4.2) maar ook om de invulling van het pensioen. Dit blijkt uit de gesprekken met de niet-deelnemers:

“Mijn vrouw is 8 jaar jonger en werkt 5 dagen per week, en we hebben geen kinderen. Als ik thuis zou komen te zitten, zou ik vooral veel alleen komen te zitten. Je kan wel sociale contacten opbouwen of het sporten oppakken, maar daar kun je geen 7 dagen per week mee vullen.”

(niet-deelnemer bij de politie)

Daarnaast speelt mee dat respondenten als ze stoppen met werken graag leuke dingen willen kunnen doen, en de financiële situatie dit niet bij iedereen toe zou laten als ze gebruik zouden maken van de RVU (zie ook paragraaf 4.2).

“Ik wil niet met pensioen gaan en dan alleen maar thuis moeten zitten omdat ik me niks kan veroorloven.”

(niet-deelnemer in de mobiliteitsbranche)

4.5 BELEMMERENDE RVU-CRITERIA

Tijdens de gesprekken wordt op enkele criteria gewezen waardoor sommigen niet in aanmerking komen, terwijl de regeling voor hen wel passend kan zijn. Ook zijn er bepalingen in de regeling zelf waardoor sommige geïnteresseerden uiteindelijk afhaken.

Het eerste aspect komt voort uit nadere invulling van de doelgroep die sectoren zelf bepalen. Enkele adviseurs wijzen erop dat deze criteria groepen buiten sluiten:

- Bij de schoonmaak is een grens getrokken dat men minstens 20 uur per week in de sector moet werken. De schoonmaak is traditioneel een sector met veel kleinere dienstverbanden. Deze groep is dus sowieso uitgesloten van de regeling.
- Bij de bouw is een eis dat men in de afgelopen 25 jaar tenminste 20 jaar in de sector (of de afbouw) moet hebben gewerkt. Er zijn veel werknemers die – vooral in slechtere jaren – via een uitzend- of payroll constructie hebben gewerkt, of tijdelijk in een andere sector.

Daarnaast zijn er criteria zelf in de regeling waardoor sommigen die er in potentie wel recht op hebben, uiteindelijk geen gebruik van maken. Ten eerste zijn dit personen die belangstelling voor de regeling hebben, maar graag nog deels zouden willen werken naast de uitkering. De regeling vereist dat je helemaal stopt. Bij de respondenten ging het hierbij om enkele personen, geen groot aantal.

“Ik wilde graag nog een paar dagen per week blijven werken. Dat kon niet, dus toen stopte het verhaal.”

(niet-deelnemer in de bouw en infra)

Bij enkele respondenten is er ook veel onduidelijkheid hoe de regeling nu precies werkt als je gedeeltelijk afgekeurd bent, of in een procedure daarvoor zit.

Tenslotte wijzen diverse respondenten – zeker in de mobiliteitsbranche – op het feit dat de hoogte van de uitkering is gebaseerd op de (huidige) omvang van het dienstverband en dat dit de hoogte benadeelt, bijvoorbeeld als men gebruik maakt van het generatiepact. Dit is overigens een keuze van de sectoren en is op voorhand geen voorwaarde van de RVU-regeling zelf.

Dit rapport doet verslag van onderzoek dat is uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij SEOR BV. Het gebruik van het materiaal in dit rapport is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldiging en/of openbaarmaking in welke vorm dan ook is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van SEOR BV.

Het onderzoek is uitgevoerd door SEOR BV.

Dit rapport is een uitgave van SEOR BV - Marconistraat 16, 3029 AK Rotterdam

In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

www.seor.nl