

**ALS IK MEZELF VOORBIJ
LOOP, MOET IK NIET
VERGETEN TE ZWAAIEN!**



SUZANNE SUIKERBUIJK

Als ik mezelf voorbij loop, moet ik niet vergeten te zwaaien!

Een verklarend onderzoek naar de invloed van werkdruk op de bereidheid om
te blijven werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd

Naam: Suzanne Suijkerbuijk

Studentnummer: 299714

Naam begeleider: dr. Bert Jetten

Naam 2^e beoordelaar: dr. Peter Achterberg

Datum: Juli 2012

Plaats: Roosendaal

Naam opleiding: Master Arbeid, Organisatie en Management

Faculteit: Faculteit der Sociale Wetenschappen

Universiteit: Erasmus Universiteit Rotterdam

Voorwoord

Het besef komt ineens tijdens het schrijven van dit voorwoord dat je aan het einde bent gekomen van je scriptie en de laatste fase in gaat. Ik ben ooit begonnen op het Voortgezet Beroeps Onderwijs, omdat er uit de Citotest naar voren kwam dat ik niet geschikt was voor de mavo. Na het vbo ben ik door mijn ouders gestimuleerd door te gaan naar het mbo, opvolgend het hbo en vond het voor mezelf de ultieme uitdaging om ook de universiteit af te ronden. Dan is het moment daar dat ik kan gaan afstuderen en met trots erop terug kan kijken dat met ontzettend veel doorzettingsvermogen en wilskracht je heel ver kan komen.

Nu een aantal jaren verder, en er een fulltime baan naast te hebben, zal het vreemd aanvoelen om niet meer met een studie als deze bezig te zijn. Dit heeft niet alleen aanpassingsvermogen van mijzelf gevraagd, maar des te meer van mijn directe omgeving. In de eerste plaats gaat mijn grootste dank uit naar mijn ouders, Wim en Annelies Suijkerbuijk en mijn vriend Mark Nauta. Zij hebben mij op zo'n goede en vooral effectieve manier gestimuleerd dat ik zonder hen nooit zover was gekomen. Dankzij mijn familie heb ik mijn opleiding met goed gevolg kunnen afronden.

Naast de mensen uit mijn directe omgeving zijn er nog tal van anderen die ik bedank voor hun hulp. Mijn collega Mariëtte Muris bedank ik voor haar hulp met de laatste loodjes van mijn scriptie, de directeur P&O Cees van der Kraan en de onderwijsmanagers Niek Ploegman en Peter van Gulik bedank ik voor het mogelijk maken van het uitzetten van mijn enquête binnen de Hogeschool Rotterdam. Ook bedank ik Jolien de Weerd hartelijk voor haar ondersteuning vanuit de afdeling P&O. Vanuit de Erasmus Universiteit bedank ik Bert Jetten voor zijn geïnteresseerde en betrokken scriptiebegeleiding.

Het onderwerp van deze scriptie is de invloed van werkdruk op bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Dit onderwerp is erg actueel omdat de pensioenleeftijd in het maatschappelijk debat ter discussie staat. Met name worden hogescholen in de komende jaren geconfronteerd met een grote uitstroom van oudere werknemers. Daarmee ontstaat de dreiging dat kennis en ervaring in een hoog tempo verloren raakt. Aangezien ik zelf werkzaam ben in het hoger onderwijs en daardoor ook geregeld de verhoogde werkdruk ervaar, is dit onderzoek getiteld; 'Als ik mezelf voorbij loop, moet ik niet vergeten te zwaaien!'.

Ik wens u veel leesplezier.

Suzanne Suijkerbuijk

Samenvatting

De toekomstige maatschappij heeft te kampen met grote tekorten op de arbeidsmarkt. Daarbij is de inzet van alle mensen in Nederland zeer noodzakelijk. Vanwege de vergrijzing van de maatschappij is er de hoop dat mensen bereid zijn om door te werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Een sector die de komende jaren geconfronteerd wordt met een grote uitstroom van oudere werknemers is het hoger onderwijs. Daarmee komt een dreiging dat kennis en ervaring in een hoog tempo verloren raakt. De ambities van hogescholen en de grote uitstroom van oudere werknemers stellen hoge eisen aan de werknemers (CAO hoger beroepsonderwijs, 2007-2010). Algemeen bekend is dat werkdruk alle sectoren treft in Nederland. Men klaagt echter met name over een hoge werkdruk in de welzijnssector en het onderwijs. Een burn-out vindt het meeste plaats in het onderwijs (CBS, 2005). Onderzoek wijst uit dat werknemers die te maken hebben met veel persoonlijke interactie, veel meer onderworpen zijn aan een hoge mate van stress (Kirsch en Van den Berghe, 2010). Er volgde een centrale vraagstelling: *“Welke invloed heeft werkdruk op de bereidheid van medewerkers in het hoger beroepsonderwijs om aan het werk te blijven tot de pensioengerechtigde leeftijd en hoe is deze invloed te verklaren?”*.

Uit de conclusie blijkt dat ten aanzien van de bereidheid om te blijven werken tot het pensioen onderscheid gemaakt moet worden in motivatie en vermogen wat overeenkomt met een aantal andere onderzoeken. Werkdruk is gemeten ten aanzien van beide factoren. Werkdruk en hulpbronnen hebben geen invloed op de motivatie. Daarentegen heeft werkdruk wel invloed op het vermogen van medewerkers om te blijven werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Taakeisen, mentale belasting en emotionele belasting hebben een negatieve invloed op het vermogen. De kenmerken van het werk, zoals het praten over werk met een leidinggevende, praten met collega's, het leren van nieuwe bekwaamheden en gevarieerd werk, leveren een positieve bijdrage op het vermogen.

In vervolgonderzoek naar het verklaren van de invloed van werkdruk op de bereidheid om door te werken dient de onderzoeker ermee rekening te houden dat de beslissing om met pensioen te gaan meer als een proces in plaats van een momentopname in iemands leven gezien moet worden. Het is belangrijk om het meten van de invloed van werkdruk op de bereidheid op meerdere momenten te onderzoeken. Dit zou kunnen door middel van longitudinaal onderzoek

Niet alleen in het onderwijs ervaart men een hoge werkdruk maar ook in andere sectoren. Aanvullend onderzoek in deze sectoren zou zeer waardevol zijn om werkdruk, ten aanzien van de bereidheid om door te willen werken, nog beter in kaart te brengen.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	6
1.1	Aanleiding	6
1.2	Doelstelling	8
1.3	Vraagstelling	8
1.4	Wetenschappelijke relevantie	10
1.5	Maatschappelijke relevantie	10
1.6	Leeswijzer	11
2	Veroudering en huidige problematiek	13
2.1	Demografische ontwikkelingen	13
2.2	De huidige problematiek van het Nederlandse pensioenstelsel	15
2.3	Conclusie	16
3	Ouderen en uittreding: theoretische perspectieven	18
3.1	De maatschappij, arbeid en ouder worden	18
3.2	Factoren van invloed op de beslissing om met pensioen te gaan	23
3.2.1	Belastende factoren	28
3.2.2	Hulpbronnen	30
3.3	Werkdruk en vergrijzing in het onderwijs	32
3.4	Conclusie	33
3.4.1	Conceptueel model	35
3.4.2	Hypothesen	36
4	Methodologie	38
4.1	Onderzoeksopzet	38
4.2	Selectie van onderzoekseenheden	39
4.3	Dataverzameling	41
4.4	Operationalisering	42
4.5	Respons en representativiteit	45
4.6	Validiteit, betrouwbaarheid en schaalconstructies	47
4.7	Conclusie	50

5	Analyse	52
5.1	Beschrijvende statistiek	52
5.1.1	Bereidheid	52
5.1.2	Hulpbronnen, werkdruk en tevredenheid	53
5.2	Analysetechniek	54
5.3	Toetsing hypothesen	57
5.4	Conclusie	59
6	Conclusies	61
6.1	Invloed van werkdruk op motivatie en vermogen verklaard	61
6.2	Vergelijking met de theorie	62
6.3	Reflectie onderzoek	65
6.4	Suggesties voor verder onderzoek	67
	Literatuurlijst	69
Bijlage 1	Factoren van invloed op de uittrede- intentie	74
Bijlage 2	Werkende die regelmatig in een hoog tempo moeten werken	75
Bijlage 3	Aandeel oudere werknemers naar geslacht en soort onderwijs	76
Bijlage 4	Matrix Functiehuis Hro	77
Bijlage 5	Enquête	78
Bijlage 6	Aankondiging Enquête op Hint	87
Bijlage 7	Begeleidende tekst enquête	88
Bijlage 8	Tekst reminders enquête	89
Bijlage 10	Chikwadraattoetsen	91
Bijlage 11	Factorladingen	94
Bijlage 12	Betrouwbaarheidsanalyse	100
Bijlage 13	Schaalconstructies	105
Bijlage 14	Normaalverdelingen werkdruk	107
Bijlage 15	Resultaten correlaties	108
Bijlage 16	Resultaten regressieanalyse	109

1 Inleiding

Deze scriptie start met een inleiding waarin de basis van het onderzoek naar de invloed van werkdruk op het pensioen uiteen wordt gezet. Er wordt getracht stapsgewijs tot een afbakening van het onderwerp te komen, te beginnen met een introductie op het specifieke thema in paragraaf 1.1. Vervolgens worden de doelstelling in paragraaf 1.2 en de vraagstelling in paragraaf 1.3 beschreven. In paragraaf 1.4 en 1.5 worden de maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie uiteengezet. Deze inleiding wordt afgesloten met een leeswijzer.

1.1 Aanleiding

De onderwerpen die in deze scriptie centraal staan, zijn werkdruk en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

We worden als Nederlandse samenleving steeds ouder. In het straatbeeld zien we steeds meer ouderen. Een stijgende levensverwachting en een dalend aantal kinderen liggen hieraan ten grondslag. Deze stijgende levensverwachting heeft te maken met het feit dat als een baby vandaag de dag wordt geboren, hij/zij een zeer grote kans heeft de volgende eeuw te halen, dit in tegenstelling tot het verleden. Toen onze voorouders merkten dat een groot deel van hun kinderen in leven bleef, koos men voor kleinere gezinnen. Ook de pil in de jaren zestig van de vorige eeuw en alles dat daarmee gepaard ging, heeft ervoor gezorgd dat het kindertal tegenwoordig klein is geworden. Het aantal mensen ouder dan 65 jaar ten opzichte van het aantal mensen jonger dan 65 jaar neemt toe. In de komende 30 jaar zal het aantal mensen van 65 jaar of ouder met ongeveer twee miljoen toenemen. Op dit moment is 15 procent van de bevolking 65-plusser en in 2040 zal dit ruim 25 procent worden. Gevolgen zijn minder arbeidskrachten en de kosten van de AOW kunnen door minder mensen gedragen worden (CBS, 2011).

Onze voorouders werkten een heel leven lang. Tot de twintigste eeuw werd zorg aan mensen die arm, oud of ziek waren, overgelaten aan de kerken en rijke particulieren. In 1947 werd in Nederland de noodwet ouderdomsvoorziening ingesteld door de toenmalige minister van Sociale Zaken Willem Drees. Mannen en alleenstaande vrouwen van 65 jaar en ouder kregen deze uitkering, als ze niet voldoende eigen inkomsten hadden. In 1957 werd deze noodwet vervangen door de Algemene Ouderdomswet (AOW). Iedereen die rechtmatig in Nederland woont en 65 jaar en ouder is, krijgt een basispensioenvoorziening (Rijksoverheid, 2011).

Een tijd geleden was dan ook het uittreden uit het arbeidsproces een vaststaand gegeven. Men wist precies wanneer het pensioen kwam qua datum en hoeveel pensioeninkomen men kreeg. Eind jaren zeventig werd het vervroegd uittreden geïntroduceerd. Werknemers gingen vanzelfsprekend met de VUT, alleen gingen zij veel eerder dan hun voorgangers. Dit vaststaande en 'collectieve' karakter vergde geen individuele aandacht. Anno 2002 is dit drastisch veranderd. De collectieve VUT-regelingen hebben inmiddels plaatsgemaakt voor aanmerkelijk meer flexibele (pre-) pensioensregelingen (Henkens & Van Solinge, 2003).

Tegenwoordig zetten vergrijzing (ontwikkeling waarin het aandeel van de ouderen in de totale (beroeps)bevolking toeneemt) en ontgroening (terugloop van het aandeel van de jongeren in de totale beroepsbevolking, door daling van het geboortecijfer) al geruime tijd de pensioengerechtigde leeftijd onder druk (Van Dale, 2004, p.3681 en p.2307). Om de AOW betaalbaar te houden streeft de overheid ernaar, arbeidsgerechtigden zo lang mogelijk aan het werk te houden. Op 29 april 2011 heeft de overheid de AOW-leeftijd verhoogd van 65 naar 66 jaar in 2020. Naar verwachting zal in 2025 de pensioenleeftijd worden verhoogd naar 67 jaar (Rijksoverheid.nl). Daar staat tegenover, dat momenteel slechts een beperkt deel van de arbeidsgerechtigden daadwerkelijk doorwerkt tot 65 jaar. In 2007 lag de gemiddelde leeftijd van mensen die met pensioen gaan, op 62 jaar (CBS, 2007). Ook maakt men veel langer gebruik van een AOW-uitkering vanwege de toegenomen levensverwachting. De kosten hiervan zullen door een relatief kleinere groep gedragen moeten worden. In 1950 waren er voor iedere pensioengerechtigde AOW'er zeven potentiële premiebetalers, tegenwoordig zijn dat er nog maar ruim vier en naar verwachting zullen dat er in 2040 nog maar twee zijn. Het aantal mensen van 65 jaar en ouder is dan gelijk aan de helft van de beroepsbevolking (SZW, 2009).

Niet alleen vergrijzing maar ook de toenemende werkbelasting is een omvangrijk probleem in Nederland. Vanuit de media komen steeds meer geluiden dat er in bepaalde sectoren geklaagd wordt over een te hoge werkdruk. Te hoge werkdruk kan leiden tot een burn-out waardoor mensen (tijdelijk) arbeidsongeschikt raken. In Nederland wordt uitgegaan van 4 miljard euro per jaar aan kosten als gevolg van psychosociale arbeidsbelasting (Arbobalans, 2005). Om deze kosten vanuit de verzorgingsstaat te kunnen dekken is het van belang dat de Nederlandse beroepsbevolking gezond is. Uit cijfers van het TNO NEA (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden) in 2006 blijkt dat de werkdruk het hoogst is in het onderwijs, namelijk 40 procent. Daarna volgen de gezondheidssector en de sector voor financiële dienstverlening met 37 procent. In november 2008 vond er een staking

plaats waarbij leraren uit het voortgezet onderwijs een dag staakten tegen een te hoge werkdruk. Dit was een van de belangrijkste speerpunten tijdens de CAO-onderhandelingen (AOb, 2009).

Niet alleen in het voortgezet onderwijs neemt de werkdruk steeds toe, ook in het hoger beroepsonderwijs. In de periode van 2000 tot en met 2002 ervoeren de docenten in het hoger beroepsonderwijs het hoogste werktempo (zie bijlage 2). Bij het werken onder hoge tijdsdruk is hetzelfde patroon te zien (CBS, 2005). Uit de cijfers van de Barometer Onderwijs van de Volkskrant blijkt dat docenten in het hoger beroepsonderwijs meer klagen over toenemende werkdruk dan universitaire docenten. Landelijk noemt een kwart van de hoger beroepsonderwijs-docenten de werkdruk sterk verslechterd (Volkskrant, 2009).

1.2 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is om te verklaren welke invloed werkdruk heeft op de bereidheid om door te blijven werken tot de pensioengerechtigde leeftijd in het hoger onderwijs. Dit onderzoek heeft als doel een bijdrage te leveren aan de wetenschappelijke kennis op het gebied van vroegtijdige pensionering. Kennis over de relatie tussen werkdruk en de bereidheid om door te blijven werken tot de pensioengerechtigde leeftijd in het hoger onderwijs, kan de werkgever handvatten bieden om vroegtijdige uittreding van personeel tegen te gaan en het personeel langer bereid te houden om door te werken.

1.3 Vraagstelling

Uit onderzoek van Jettinghof en Smulders (2008) blijkt dat de bereidheid door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd zich onderscheidt in twee aspecten, namelijk een wilsaspect en een vermogenaspect. Kunnen doorwerken wil nog niet zeggen dat iemand door wil werken. De term *willen* werken wordt gekoppeld aan de term *motivatie*. De term *kunnen* doorwerken wordt gekoppeld aan de term *vermogen* (Jettinghof & Smulders, 2008, p.94). Er is sprake van twee afhankelijke variabelen namelijk de motivatie en het vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Dit onderzoek kijkt naar de invloed van werkdruk op de motivatie en op het vermogen om door te kunnen werken. In meerdere onderzoeken dragen de werkkenmerken voor een aanzienlijk deel bij aan het verklaren van de bereidheid te blijven werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd (Wiggers, 2003; Jettinghof & Smulders, 2008; Beehr, 1986). Deze functiekenmerken hebben invloed op zowel de motivatie als op het vermogen om door te werken tot

aan de pensioengerechtigde leeftijd. Daarom is de keuze gemaakt om de variabele werkkenmerken op te nemen in dit onderzoek.

Om sturing aan dit onderzoek te geven en het uiteindelijk doel te behalen is er een centrale vraag opgesteld. Deze vraag vormt het uitgangspunt van het onderzoek en is vertaald in meerdere deelvragen. De antwoorden op de deelvragen vormen samen het antwoord op de centrale vraagstelling (Verschuren & Doorewaard, 1998).

De beschreven aanleiding en doelstelling resulteren in de volgende vraagstelling:

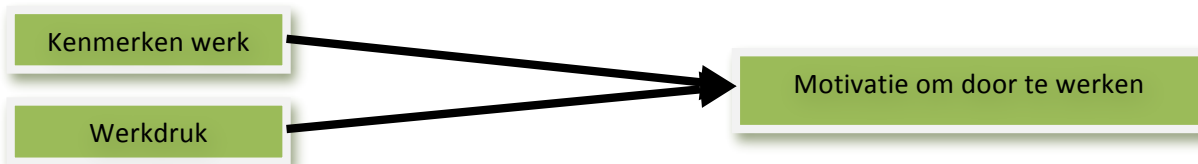
Welke invloed heeft werkdruk op de bereidheid van medewerkers in het hoger beroepsonderwijs om aan het werk te blijven tot de pensioengerechtigde leeftijd en hoe is deze invloed te verklaren?

Om de centrale vraag te beantwoorden zijn de volgende vragen geformuleerd:

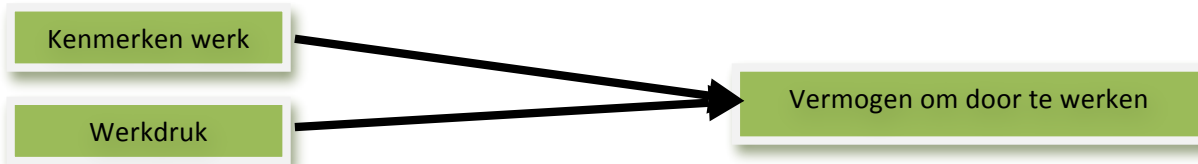
1. Welke factoren zijn van invloed op de bereidheid om met pensioen te gaan?
2. Wat is werkdruk en hoe is werkdruk te meten?
3. Welke invloed heeft werkdruk op motivatie om door te blijven werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd?
4. Welke invloed heeft werkdruk op vermogen om door te blijven werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd?
5. Hoe valt deze invloed te verklaren?

Deelvraag 1 en 2 schetsen een theoretisch kader. Deelvraag 3 en 4 gaan over de invloed van werkdruk op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Zoals eerder vermeld, bestaat bereidheid uit twee aspecten, namelijk motivatie en vermogen. Deze worden apart van elkaar onderzocht (zie figuur 1.1 en 1.2). De werkkenmerken worden alleen als controlevariabele meegenomen om een betere schatting te krijgen van de invloed van werkdruk. De laatste deelvraag bevat de verklaring van de geconstateerde invloed. De beantwoording van deze deelvragen staat centraal in dit onderzoek. Schematisch ziet dat er als volgt uit.

Figuur 1.1: Onderzoeksmodel voor de motivatie om door te werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd



Figuur 1.2: Onderzoeksmodel voor het vermogen om door te werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd



1.4 Wetenschappelijke relevantie

Het doel van dit onderzoek is om er achter te komen wat de gevolgen zijn van werkdruk ten aanzien van de bereidheid om door te blijven werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Er is enige literatuur te vinden over de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd (Jettinghof, 2008; Wiggers, 2003). Onderzoek naar de factoren die van invloed zijn op de bereidheid om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, verwijst vaak naar de kenmerken van het werk. Slechts een aantal onderzoeken maakt het onderscheid tussen willen (motivatie) en kunnen (vermogen) doorwerken (Jettinghof et al., 2008; Van Solinge et al., 2009). In deze scriptie wordt ingegaan op de invloed van werkdruk op de motivatie en het vermogen om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Daarmee levert de scriptie een bijdrage aan theorieën over de invloed van werkdruk op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

1.5 Maatschappelijke relevantie

Een belangrijk doel van het kabinet is de toename van de arbeidsparticipatie van ouderen. Dit kwam duidelijk naar voren tijdens de verkiezingen van juni 2010. Van de elf partijen waren acht partijen het oneens met de stelling: “Vanaf 65 jaar krijgt iedereen een AOW-uitkering. Dat moet zo blijven” (StemWijzer.nl, 2010). Zoals vermeld in de aanleiding, heeft de regering een jaar later gehoor gegeven aan de partijen en de AOW-leeftijd verhoogd van 65 naar 66 jaar in 2020 met als aanvulling dat de leeftijd in 2025 verder wordt verhoogd naar 67 jaar.

De vergrijzing heeft radicale gevolgen voor arbeidsorganisaties omdat het personeelsbestand vergrijst en de instroom van jongeren stagneert. Het is van belang om het verlies van waardevolle kennis en ervaren productiekracht tegen te gaan en deze te behouden binnen een organisatie. Dit zou moeten gebeuren door werknemers te stimuleren om langer door te werken en werknemers te ontmoedigen om voortijdig uit te treden (SZW, 2009). De overheid pleit voor een op de werkkenmerken gericht 'leeftijdsbewust personeelsbeleid': door het werk minder belastend te maken en de arbeidsomstandigheden te verbeteren, zijn medewerkers in staat en gemotiveerd om langer aan het werk te blijven. Om deze ambitie te bewerkstelligen is er onderzoek nodig waarom mensen met pensioen gaan.

Niet alleen heel Nederland heeft te maken met een sterke vergrijzing, maar ook het onderwijs, in het bijzonder het hbo (zie bijlage 3). Uit onderzoek is gebleken dat 56 procent van het totale personeel in Nederland ouder is dan 45 jaar, bij mannen en het onderwijzend personeel in het bijzonder. Een verklaring hiervoor is dat voornamelijk docenten boven de veertig instromen (OCW, 2010).

Net als de vergrijzing is ook de toenemende werkbelasting een omvangrijk probleem in het hbo. De staking in november 2008 gaf aan dat niet alleen het voortgezet onderwijs te maken heeft met een hoge werkdruk, maar ook het hoger beroepsonderwijs (hbo). Het aantal leerlingen blijft groeien en bij een ongewijzigd beleid kunnen (ernstige) tekorten ontstaan in het hbo. Om de hoge kosten te drukken van de gevolgen van psychosociale arbeidsbelasting, is het belangrijk dat docenten zo lang mogelijk gezond aan het werk blijven (OCW, 2010). Dit onderzoek kan verklaren wat de invloed van werkdruk is op de bereidheid om tot aan de pensioengerechtigde leeftijd te blijven werken binnen het hbo.

1.6 Leeswijzer

Dit hoofdstuk heeft als doel inzicht te geven in de onderzoeksopzet. Er is een inleiding gegeven over het onderwerp dat centraal staat in deze scriptie: de invloed van werkdruk op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Om de vraagstelling te kunnen beantwoorden en conclusies te kunnen trekken is het belangrijk om eerst een overzicht van alle ontwikkelingen in Nederland te geven en daarna een theoretisch kader te schetsen van de literatuur die belangrijk is voor dit onderzoek. Hoofdstuk 2 bevat een overzicht van de demografische ontwikkelingen en de huidige problematiek van het Nederlandse pensioenstelsel. Het theoretisch kader vormt de basis van deze scriptie en in hoofdstuk 3 komen verschillende theoretische perspectieven aan bod en worden

verschillende begrippen geconceptualiseerd. Op basis van de theoretische uitzetting zijn hypothesen geformuleerd die getoetst worden in dit onderzoek en deze zijn geformuleerd aan het einde van dit hoofdstuk. Deze hypothesen worden getoetst binnen de organisatie van de Hogeschool Rotterdam en worden geoperationaliseerd in hoofdstuk 4 waarin ook de onderzoeksmethode uiteen wordt gezet. Uiteindelijk worden de resultaten gepresenteerd en de conclusies getrokken in hoofdstuk 5 en 6. De scriptie wordt afgesloten met een reflectie op het onderzoek en suggesties voor verder onderzoek. De opbouw is als volgt:

Hoofdstuk 1: Inleiding

Hoofdstuk 2: Veroudering en huidige problematiek

Hoofdstuk 3: Ouderen, en uittreding: theoretische perspectieven

Hoofdstuk 4: Methodologie

Hoofdstuk 5: Analyse

Hoofdstuk 6: Conclusies

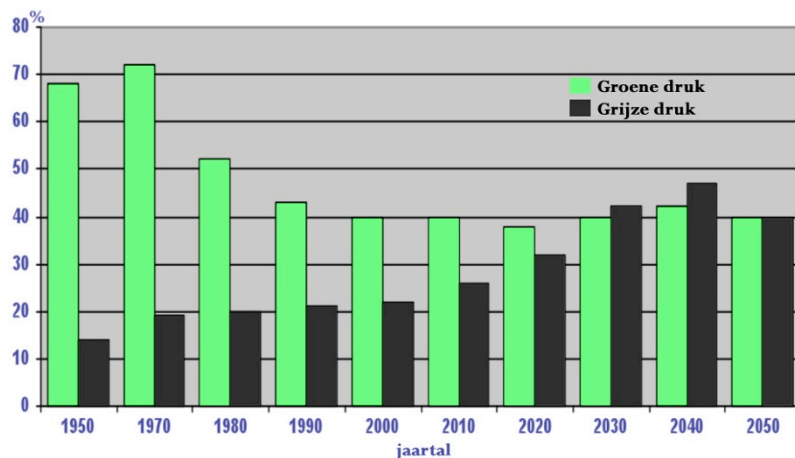
2 Veroudering en huidige problematiek

De thematiek van deze scriptie dient te worden gezien in het kader van verschillende maatschappelijke ontwikkelingen. In dit hoofdstuk wordt allereerst aandacht besteed aan de demografische ontwikkelingen (ontgroening en vergrijzing van de bevolking) in Nederland. Daarna wordt de huidige problematiek van het Nederlandse pensioenstelsel in kaart gebracht. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een conclusie.

2.1 Demografische ontwikkelingen

Net als alle andere Europese landen krijgt Nederland te maken met een veroudering van de bevolking. De oorzaak hiervan is dat het aantal kinderen per gezin sinds eind jaren zeventig afneemt. Dit leidt tot een aanmerkelijke wijziging in de samenstelling van de bevolking. Het aandeel jeugd van 0 tot 20 jaar wordt steeds kleiner ten opzichte van de bevolking 21 jaar en ouder (groene druk). Het aandeel ouderen van 65 jaar en ouder wordt groter ten opzichte van 20 tot 65 jaar (grijze druk).

Figuur 2.1: Groene en grijze druk in Nederland



Bron: CBS (2010) (bewerking auteur)

Op 16 januari 2011 telde Nederland 16,66 miljoen inwoners. In 2040 zijn dit ongeveer 17,7 miljoen inwoners (CBS, 2010). Het aandeel 65-plussers bedraagt op dit moment 15,3 procent, in 2040 wordt dit 25 procent. De grijze druk bedraagt op dit moment 22 procent (op elke 100 potentiële arbeidskrachten 22 65-plussers). Vijftig jaar geleden was dit percentage nog maar 14. In 2040 zal dit ten opzichte van nu verdubbeld zijn tot 43 procent (CBS, 2010). De sterkste vergrijzingsgolf staat ons

nog te wachten. Bij gelijkblijvende arbeidsdeelname zal het totale arbeidsaanbod in Nederland af gaan nemen.

Er is op het terrein van arbeidsdeelname in de afgelopen decennia veel veranderd. De arbeidsdeelname is in de afgelopen eeuw afgenomen. Deze afname is het sterkst bij de hoogste en laagste leeftijdsgroepen (Henkens & Van Solinge, 2003). De jeugd is door het langer en verder doorstuderen steeds later de arbeidsmarkt gaan betreden; de gemiddelde leeftijd lag in 2006 op 25 jaar en dit is inmiddels naar 26 jaar opgelopen (CBS, 2010). Echter, de gemiddelde leeftijd waarop mannen de arbeidsmarkt verlaten, is juist gedaald. De gemiddelde leeftijd bij uittreden is voor mannen afgenomen van 66,4 jaar in 1950 tot 62 jaar in 2007 (CBS, 2007). Daarentegen vertoont de arbeidsdeelname van vrouwen een heel ander beeld. In 2004 is het totaal aantal werkende vrouwen aanzienlijk gestegen (Steenhof & De Jong, 2001). Opmerkelijk is de ontwikkeling in de arbeidsdeelname van de 50-plusvrouwen. Waar de mannen van 50-plus zich terugtrekken van de arbeidsmarkt zien we vrouwen in deze leeftijdscategorie massaal de arbeidsmarkt op komen, met name in de leeftijdsgroep 50 tot en met 54 jaar. Waar in 1971 slechts 21 procent van de vrouwen in deze leeftijdscategorie werkzaam was, is dit in 2009 68 procent. Dit is een stijging van ruim 200 procent (tabel 2.2). Deze sterke stijging geeft een bepaalde mate van de emancipatie van oudere vrouwen op de arbeidsmarkt aan. De band met de arbeidsmarkt wordt na het moederschap veel vaker behouden dan bij eerdere generaties (Henkens et al., 2009).

Tabel 2.2: Bruto arbeidsmarktparticipatie naar sekse, leeftijdsgroep en jaar, percentages.

		1971	1981	1990	2000	2005	2006	2007	2008	2009
Mannen	15-65	85	76	75	79	78	78	78	79	78
Vrouwen	15-65	29	33	44	55	58	60	61	62	63
Mannen	50-54	93	85	85	88	90	90	89	89	90
	55-59	87	72	70	70	75	75	79	80	81
	60-64	74	43	27	25	28	30	34	38	40
Vrouwen	50-54	21	26	40	49	58	62	64	66	68
	55-59	18	18	28	32	38	42	47	51	54
	60-64	12	8	9	8	11	13	15	18	20

Bron: CBS StatLine.nl (2010) en Henkens & Van Solinge (2003) (bewerking auteur)

Vooralsnog is de mannelijke beroepsbevolking tussen de 30-39 jaar de grootste groep, in 2020 zal dit tussen de 50-54 jaar zijn.

2.2 De huidige problematiek van het Nederlandse pensioenstelsel

De Nederlandse arbeidsmarkt vergrijsd in rap tempo. Er komt de laatste jaren vanuit de overheid steeds meer aandacht voor langer doorwerken van ouderen. Een aanleiding hiervoor is de dreigende onderbezetting van personeel binnen Nederlandse organisaties. Deze onderbezetting komt door het afzwaaien van de babyboomgeneratie en de nog achterblijvende arbeidsdeelname van vrouwen, allochtonen en ouderen. Vanwege werkloosheid, reorganisaties en inkrimpingen in de jaren zeventig en tachtig vond een daling in arbeidsdeelname van oudere werknemers plaats. Deze trend is tegenwoordig gekeerd (Jettinghof & Smulders, 2008).

Steeds vaker bereiken mensen een hoge leeftijd. Men wordt gemiddeld steeds ouder in vergelijking met het verleden. Deze ouderen kunnen worden ingezet op allerlei gebieden in het arbeidsproces op basis van kennis, ervaring en vaardigheden. Hoe meer mensen langer aan het werk blijven, hoe meer draagvlak men creëert op de arbeidsmarkt. Een juiste inzetbaarheid vereist aandacht voor de balans tussen werkbelasting en belastbaarheid van 50-plussers (TNO, 2009).

Steeds meer ouderen maken deel uit van de werkzame beroepsbevolking, in 1992 was dit 14 procent en in 2004 is dit percentage gestegen naar 22 procent (Lautenbach & Cuijpers, 2005). Ofschoon er nog maar weinig belangstelling is om tot na de 65-jarige leeftijd door te werken, vertoont de groep hoger opgeleiden een positieve belangstelling om door te werken. Maar voor het grote deel van de Nederlandse bevolking doen zich aan het eind van de carrière toch zaken voor die werknemers op andere ideeën brengen, waardoor de plannen zoals eerder stoppen met werken worden veranderd (Henkens et al., 2009).

Afgelopen jaren zijn verschillende trends op de arbeidsmarkt te bemerken. Hoewel de toestroom van vrouwen op de arbeidsmarkt sinds midden jaren tachtig is verdubbeld, hebben werkende ouderen zich ervan teruggetrokken (CBS, 2011). Nederland is een internationale koploper in vervroegd uittreden (OECD, 2001). Ondanks de stijging van de arbeidsparticipatie van 15 tot 65 jarigen is de ouderenparticipatie Europees gezien nog niet opvallend hoog (CBS, 2011).

Een beroep doen op de oudere werknemer is onvermijdelijk. De kans dat werknemers bij de eerste de beste gelegenheid vervroegd uittreden, zal verkleind moeten worden. De overheid stimuleert het arbeidsaanbod en de belasting- en premiebasis van het pensioen en de sociale zekerheidstelsels

worden verbreed, maar het langer doorwerken blijkt in de praktijk toch lastig te zijn (Henkens et al., 2009, p.1).

Langer doorwerken, gemakkelijker gezegd dan gedaan

De uitstroompercentages kunnen door de jaren heen fluctueren per leeftijd, dit door de constante veranderingen van de VUT- en prepensioensregelingen. Financiële prikkels kunnen het aantrekkelijk maken om eerder te stoppen met werken, in plaats van langer door te blijven werken. Dit zien we nog steeds bij instanties zoals de overheid: zij zorgt ervoor dat door middel van deze prikkels het doorwerken wordt gedemotiveerd. Het NIDI (Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut) is jaren geleden een panelonderzoek gestart onder oudere werknemers. Hun keuzes op de arbeidsmarkt zijn tussen 2001 en 2007 gevolgd. Dit onderzoek laat zien dat tweederde van de werknemers eerder stopt dan ze aanvankelijk hadden voorzien, maar liefst gemiddeld zeven jaar voor de officiële pensioenleeftijd van 65 jaar. Dat werknemers vrijwillig eerder stoppen, is een rekbaar begrip. Het is niet alleen een feit dat men veel eerder stopt dan gepland, 28 procent geeft aan uittreding als onvrijwillig te ervaren. Zoals eerder vermeld, worden werknemers gestimuleerd door aantrekkelijke uittredingsregelingen. Bij een dergelijke regeling kunnen vraagtekens worden geplaatst bij de mate van vrijwilligheid, als mensen een eenmalig aanbod krijgen om te stoppen. Als voorbeeld: de Remkesregeling (2004-2005) werd gezien als 'een aanbod dat je niet kon weigeren'. Men werd namelijk als rijksambtenaar in de gelegenheid gesteld om vanaf 57 jaar vervroegd uit te treden. Het is dus duidelijk geworden na het onderzoek van Solinge, Henkens en Van Dalen (2009), dat reeds voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd er veel onzichtbare drempels zijn opgeworpen tegen langer doorwerken.

2.3 Conclusie

Centraal in dit onderzoek staat de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Het aantal 65-plussers zal op korte termijn veel hoger worden. De verhouding 1 : 4 zal in 2040 1 : 2 (65-plussers tegen de niet-65-plussers) zijn (CBS, 2011). De beslissingen rond werk en pensioen veranderen snel in een sterk fluctuerend economisch landschap. Ook de afgelopen kredietcrisis doet velen beseffen dat de aanspraak op het pensioen niet meer zo vanzelfsprekend is en dat langer doorwerken wellicht een noodzaak gaat worden. Het karakter van pensioneringsbeslissingen is structureel aan het veranderen (Henkens e.a., 2009).

Uit het onderzoek van het NIDI (2009) bleek dat tweederde van de werknemers gemiddeld zeven jaar voor de officiële leeftijd van 65 jaar stopt. Werknemers werken dus niet of nauwelijks door tot de pensioengerechtigde leeftijd, dit ondanks de verhoging van de pensioenleeftijd door de overheid. Dit is een interessant vraagstuk en deze scriptie met het daarbij horend onderzoek kan daaraan een bijdrage leveren.

3 Ouderen en uittreding: theoretische perspectieven

In hoofdstuk 2 is naar voren gebracht dat de vergrijzing in een snel tempo zal doorzetten en dat dit gemoeid gaat met enige problematiek in het huidige Nederlands pensioenstelsel. In de loop der tijd zijn de participatiepatronen veranderd. In dit hoofdstuk worden verklaringen gegeven vanuit de inzichten van Wiggers (2003); deze geven ieder een bepaalde visie op de maatschappij, arbeid en ouder worden. Daarnaast wordt verder ingegaan op andere aanvullende theoretische perspectieven op de bereidheid om door te werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Een verdere uitleg laat zien waarom werkdruk en vergrijzing een belangrijke rol spelen in het onderwijs. Op basis van het theoretisch kader eindigt dit hoofdstuk met een conclusie waarin het conceptueel model met de daarbij horende hypothesen worden toegelicht.

3.1 De maatschappij, arbeid en ouder worden

Begin vorige eeuw begon er in de westerse samenleving meer belangstelling te komen voor ouderen en de ouderdom. Volgens Wiggers (2003) begon dit bij de medische wetenschap. Men ging kijken naar de oorzaken van specifieke gebreken op latere leeftijd, in het bijzonder de invloed van bepaalde vormen van arbeid op het menselijk gestel. De eerste arbeidsongeschiktheidsregeling ontstond in de vorige eeuw na politieke debatten over de sociale en maatschappelijke positie van ouderen. De eerste algemene financiële ouderdomsvoorziening werd (als noodwet) in de jaren veertig ingesteld en in 1957 als AOW waardoor alle 65-plussers een gegarandeerd minimum inkomen ontvingen. Deze groep 'ouderen' werd volgens Wiggers voortaan gedefinieerd als 'de gepensioneerden'. In de jaren zeventig en tachtig werd de uitstroom van ouderen via uitkeringsregelingen sterk gestimuleerd. Onderzoek naar de arbeidsmarktpositie werd nauwelijks verricht, volgens Wiggers werd er alleen gekeken naar het gebruik van deze regelingen en de beleving hiervan. Hoewel in de jaren negentig de hoeveelheid onderzoek naar ouderen en arbeid steeg, lag de focus vooral op het gebied van gezondheidsproblemen. De geringe aandacht voor arbeidsproblemen van ouderen kwam voort uit de overheid, arbeidsorganisaties en de wetenschap die het beeld van ouderen als hulpbehoevende, inactieve en problematische werknemers neerzetten. Dit werd veroorzaakt door in onderzoek alleen te focussen op de gezondheidsproblemen, zorghulpbehoefte van ouderen, de problematische aspecten en de kosten van veroudering voor de samenleving (Verkerk e.a., 1990).

De theorie die een belangrijke basis voor deze scriptie vormt is die van Wiggers (2003). Wiggers onderzocht de relatie tussen functiekenmerken en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Dit onderzoek geeft aan dat de gezondheidsstatus afhankelijk is van verschillende arbeidssituationele aspecten zoals een hoge of lage werkdruk en de mate van zelfstandigheid in het werk. Belangrijk is dat het onderzoek aangeeft dat de factor motivatie, of beter gezegd het gebrek hieraan, van invloed is op het vroegtijdig uitstappen uit het arbeidsproces. De aard van de arbeidsverhoudingen hangt hiermee samen.

De bereidheid van ouderen om te blijven werken kan theoretisch worden begrepen vanuit de volgende vier stromingen:

- Institutionele politiek-economische stroming;
- Human Capital / Kwaliteit van de arbeid stroming;
- Levensloopperspectief;
- Rationele keuzemodel.

Deze vier benaderingen zijn ontleend aan de inzichten van Wiggers (2003) en geven ieder een bepaalde visie op de maatschappij, arbeid en ouder worden. Ze laten onder andere zien dat iedere benadering een eigen zienswijze heeft. Ook laten ze zien welke mechanismen het meest van invloed zijn op de deelname van ouderen aan vormen van betaalde en niet betaalde arbeid, zoals vrijwilligerswerk. De ene stroming gaat daar verder in dan de andere. Deze stromingen worden beschreven vanuit een institutionele, arbeids- en organisatie, levensloopedachte en rationele keuzemodel.

Institutionele politiek-economische stroming

Deze benadering gaat ervan uit dat ouderen steeds meer buiten de maatschappij gesloten worden en een niet volwaardige deelnemer zijn. Ouderdom wordt volgens deze theorie gezien als een fysieke en psychische achteruitgang en als verval. Deze ouderdom is gedefinieerd door maatschappelijke instituties zoals de overheid, het bedrijfsleven, de wetenschap en de media. Wiggers stelt dat als ouderen vaker op hogere leeftijd gezond blijven en hoger opgeleid zijn, ze om toch actief te blijven een toevlucht zoeken in onbetaalde werkzaamheden, doorgaans in de privésfeer.

Volgens Wiggers heeft het beeld van oudere werknemers, geschetst door maatschappelijke instituties, geleid tot negatieve mythen en stereotypen op de werkvloer. Aangezien stereotypering de neiging heeft om een negatief denkbeeld te creëren, kan er een associatie ontstaan van ouderen met een lage productiviteit, geringe inzetbaarheid en weinig creativiteit die niet flexibel en te duur zijn en dus algeheel slecht functioneren (Macionis & Plummer, 2005). Wiggers stelt dat ouderen hun ambities en deelname beperken vanwege deze stereotypering en deze stereotypering wordt dan steeds meer en meer bevestigd en versterkt.

Human Capital / Kwaliteit van de arbeid stroming

De arbeids- en organisatiesociologische theorie heeft een andere verklaring voor de minimale deelname door ouderen aan arbeid. In deze benadering wordt de nadruk gelegd op de kwaliteit van de arbeid in verhouding tot een bepaald soort werk op hogere leeftijd. Werk op hogere leeftijd kan namelijk met bepaalde onmogelijkheden en belemmeringen gepaard gaan. Volgens Wiggers kijkt men bij de kwaliteit van de arbeid naar de mate waarin de arbeidssituatie bijdraagt aan de gezondheid, veiligheid en het welzijn van de werknemers.

De arbeids- en organisatiesociologische theorie geeft aan dat de arbeidssituatie een grote rol speelt in de toename van uitstroom onder 50-plussers. Volgens Wiggers bestaat de arbeidssituatie uit: de arbeidsinhoud, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen.

De arbeidsinhoud geeft de wijze waarop de taken worden uitgevoerd weer (de taken en handelingen van de werknemers). Daarbij wordt volgens Wiggers gelet op twee onderdelen, namelijk: de taakstructuur en de regelstructuur. Als de technologische en organisatorische aspecten veranderen binnen een organisatie, zijn directe gevolgen ten aanzien van de kwaliteit van de arbeid merkbaar (taakbreedte). Ook de regelstructuur kan aangepast worden door bijvoorbeeld de automatisering van de gebruikelijke regelmogelijkheden, met als gevolg dat de mate waarin mensen zelfstandig beslissingen kunnen nemen, langzaam minder wordt. Volgens Wiggers wordt er bij de arbeidsinhoud gekeken naar bijvoorbeeld emotioneel en of fysiek zwaar werk, kort cyclisch of monotoon werk, een hoog werktempo of hoge werkdruk, gevaarlijk werk en een gebrek aan zelfstandigheid in het werk.

Bij de arbeidsomstandigheden wordt met name gekeken naar de fysieke omstandigheden van de werkomgeving. Denk aan veiligheid, verlichting, lawaai, kou, stof en mogelijk gevaarlijke stoffen. Zoals eerder genoemd, veranderen organisaties sterk door de jaren heen en het blijkt uit cijfers van

het CBS (2003) dat de problemen die te maken hebben met de fysieke omstandigheden afnemen of stabiel zijn. Er zijn echter wel behoorlijke verschillen per sector. Denk aan de thuiszorg waar deze belasting juist toeneemt. Het fysieke schuift naar het psychische en werkdruk neemt steeds meer toe in Nederland. Werken wordt steeds meer als een topsport ervaren.

De arbeidsvoorwaarden zijn alle afspraken tussen werknemer en werkgever op het gebied van arbeid. Denk aan afspraken over de hoogte van het loon (primaire arbeidsvoorwaarden), vakanties en verlof (secundaire arbeidsvoorwaarden), ziektekosten verzekeringen, duur arbeidscontract, scholing (tertiaire arbeidsvoorwaarden).

Met betrekking tot de arbeidsverhoudingen wordt gekeken naar de aard van de verhoudingen tussen de organisatie en de werknemers. Onderlinge sfeer tussen werknemers, leiderschapsstijlen van managers en chefs, samenwerken met collega's en de totale werksfeer en interne communicatie zijn aspecten die van belang zijn in deze verhoudingen.

Wiggers stelt dat de grootste problemen voor ouderen mogelijk liggen in hoe een organisatie met haar menselijk kapitaal omgaat. Deze humancapitalbenadering geeft aan dat de maatschappelijke welvaart het hoogst is, als iedereen zijn of haar eigen belangen nastreeft. De economische neergang in de jaren tachtig heeft ervoor gezorgd dat de uitstroom van werknemers en met name van oudere werknemers toenam. Dit had te maken met de hoge personeelskosten. Deze hoge kosten kunnen gezien worden als een gebrek aan onderhoud van de 'arbeid' in organisaties, waardoor de uitstroom toenam. In die organisaties werd te weinig geïnvesteerd in bijscholing, loopbaanplanning en het zoeken naar nieuwe uitdagingen. Bedrijven gaan dus meer uit van een vervangingsmodel dan van een humancapitalmodel. Een minder capabele werknemer wordt vervangen door een jonge gezonde en vooral modern opgeleide arbeidskracht. Mede dankzij de grote geboortegolf na de oorlog kon dit vervangingsmodel goed werken. Volgens Kerkhoff (1993, 1995; aangehaald in: Wiggers, 2003) is dit vervangingsmodel in een hoog tempo in opmars gekomen. Dit zal tegengegaan moeten worden door ervoor te zorgen dat de werknemers behouden blijven en verlenging van de arbeidsloopbaan gestimuleerd wordt.

Het levensloopperspectief

Het levensloopperspectief heeft niet een institutionele, maar juist een meer individualistische ondertoon. Volgens Wiggers wordt er vooral gekeken naar de individuele levensloop van ouderen, en

niet vanuit een breder perspectief, waarbij de maatschappelijke structuren als uitgangspunt dienen. Met deze individuele levensloop worden de sociale kringen bedoeld waarvan iemand deel uit maakt en de activiteiten die ouderen daarin ondernemen. Sociale afstand en sociale status hebben een nauw verband met elkaar en bepalen de activiteiten waar ouderen deel aan kunnen nemen. Het denken vanuit het levensloopperspectief heeft betrekking op de verschillende fasen in het leven volgens Houtepen (1993; aangehaald in: Wiggers, 2003), achtereenvolgens geboorte, groei, bloei, verval en dood. De laatste twee hebben betrekking op de ouderdom.

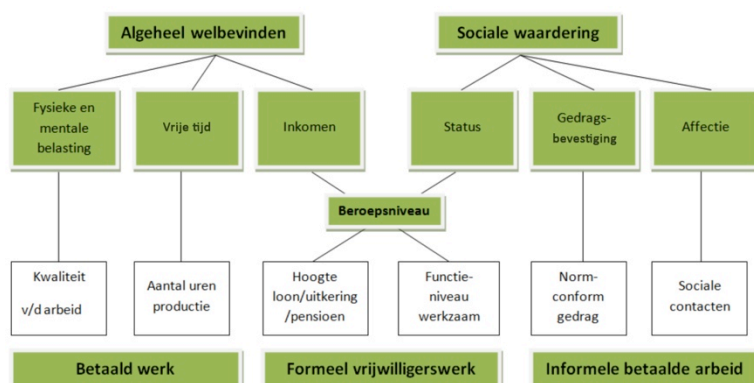
Wiggers stelt dat door het ontstaan van meer individuele mogelijkheden binnen arbeidssituaties, die tegenwoordig een meer sociaal gebeuren zijn geworden, meer individuele sociale wensen worden vervuld. Het werk heeft hierdoor meer betekenis/nut gekregen in vergelijking met het verleden.

Het rationele keuzemodel

Volgens Wiggers veronderstelt het rationele keuzemodel dat de vervroegde uittreding wordt bewerkstelligd door een *kosten-batenafweging*. Zowel sociaaleconomische als sociaalpsychologische aspecten spelen hierbij een rol.

Naast de financiële factoren spelen aspecten als de gezondheid, werksituatie en de thuissituatie ook een grote rol. Sociaalpsychologische principes als de individuele verwachtingen, voorkeuren en percepties spelen een grote rol in het keuzemodel (zie figuur 3.1). De opinies van relevante andere actoren in het sociale netwerk zijn hierbij ook belangrijk (Henkens & Van Solinge, 2003). Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de levenspartner.

Figuur 3.1: Hoofddoelen en instrumentele doelen van ouderen



Bron: Wiggers (2003, p.40)

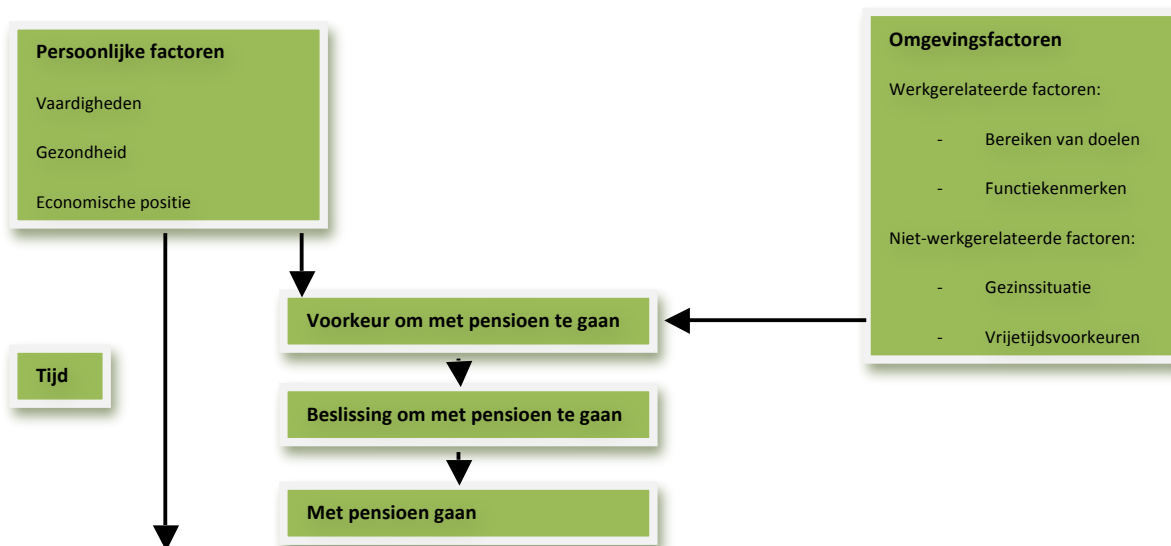
Conclusie

De institutionele politiek-economische stroming, het levenslooperspectief en het rationele keuzemodel kijken veel meer naar de externe omstandigheden van een werknemer en niet vanuit de arbeidssituatie binnen een organisatie. De arbeids- en organisatiesociologische (Human Capital / Kwaliteit van de arbeid stroming) benadering legt juist de nadruk op de arbeidssituatie en de organisatie zelf. Hoe hoger de arbeidsbelasting van mensen, hoe lager de bereidheid van mensen is om door te werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. In deze scriptie wordt gekeken naar de invloed van werkdruk op de bereidheid om door te werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. De onafhankelijke variabele in deze scriptie is werkdruk en de controlevariabele zijn de kenmerken van het werk. Omdat werkdruk en de kenmerken van het werk specifiek benoemd worden in deze Human Capital / Kwaliteit van de arbeid benadering sluit deze scriptie het beste aan bij deze benadering.

3.2 Factoren van invloed op de beslissing om met pensioen te gaan

Zoals de theorie van Wiggers (2003) een basis heeft gelegd voor deze scriptie, geeft iedere benadering een bepaalde visie op de maatschappij, arbeid en ouder worden. De arbeidssituatie speelt een aanzienlijke rol in de beslissing om te blijven werken tot aan het pensioen. In deze paragraaf staan andere theoretische perspectieven centraal als aanvulling op Wiggers (2003), zoals de theorie van Beehr (1986) waarbij de werkgerelateerde factoren naast de persoonlijke een belangrijke rol spelen. Maar ook de theorie van Henkens et al. (2009), Jettinghof en Smulders (2008), en Van Ruyseveldt et al. (2007), die de factoren en beslissingen om met pensioen te gaan in kaart hebben gebracht, worden aangehaald in deze paragraaf.

De beslissing om met pensioen te gaan wordt volgens Beehr (1986) door verschillende factoren beïnvloed. Mensen hebben veel tijd nodig om een beslissing te nemen, voordat men daadwerkelijk met pensioen gaat. Volgens Beehr (1986) gaan hier twee belangrijke factoren mee gepaard, te weten de persoonlijke en de omgevingsfactoren (zie figuur 3.2). De persoonlijke factoren bestaan uit: vaardigheden, de gezondheid en de economische positie van iemand. De omgevingsfactoren bestaan uit werkgerelateerde (doelen en functiekenmerken) en niet-werkgerelateerde (gezinsituatie en vrije tijdsvoorkeuren) factoren.

Figuur 3.2: Factoren van invloed op de beslissing om met pensioen te gaan


Bron: Model Beehr (1986, p.46)

De factoren van Beehr (1986) worden aangevuld door Leisink, Thijssen en Walter (2004) met een onderscheid tussen push- en pullfactoren. De pushfactoren worden gedefinieerd als “werksituatie gebonden factoren die het voor oudere werknemers moeilijk maken om het arbeidsproces op passende wijze te continueren” (Leisink et al., 2004, p.31). Voorbeelden zijn emotionele, geestelijke en lichamelijke belasting en deze gecombineerd met kwalificaties en functievereisten. De pullfactoren zijn “omstandigheden die het arbeidsexterne leven in mindere of meerdere mate aantrekkelijk maken. Ze kunnen gezien worden als de positieve tegenhanger van de pushfactoren” (Leisink et al., 2004, p.31). Voorbeelden hiervan zijn een goede financiële situatie en meer vrije tijd. In de beslissing om met pensioen te gaan wegen de pushfactoren zwaarder dan de pullfactoren.

Het model van Beehr (1986) geeft aan dat er verschillende fasen zijn in het proces, voordat men daadwerkelijk met pensioen gaat. Deze scriptie legt de focus op de eerste fase waarin mensen nog aan het werk zijn en probeert de invloed van werkdruk te meten op de bereidheid om door te werken tot aan het pensioen. De fase waarin daadwerkelijk een beslissing is genomen om met pensioen te gaan, wordt in deze scriptie buiten beschouwing gelaten.

In de periode 2001 – 2007 zijn 1.700 werknemers van vier grote organisaties (Rabobank Groep, Unilever Nederland BV, IBM Nederland NV en VendexKBB NV) gevolgd in het maken van keuzes op de arbeidsmarkt. Dit onderzoek is gestart om een beeld te schetsen van recent uittredingsgedrag van

werknemers en de krachten die daarop van invloed zijn (Henkens et al., 2009). Eind jaren negentig verlieten de meeste werknemers rond hun 60^{ste} jaar de arbeidsmarkt. Dat beeld komt overeen met de huidige uittredingspraktijk. Ongeveer 80 procent van de in 2001 ondervraagde werknemers wil niet blijven werken tot aan hun 65^{ste}, en minder dan 5 procent is bereid door te werken na de pensioengerechtigde leeftijd. Bijlage 1 laat een tabel zien met daarin de factoren die van invloed zijn op de intentie om uit te treden. In de tabel is duidelijk te zien dat zowel de *werkcontext* als de *financiële context* een duidelijke rol spelen bij de verklaring van uittredingsintenties. Met name *werkdruk*, *uitdaging* en *gebruik seniorenregeling* hebben een positief effect op de geneigdheid om vervroegd uit te treden.

Er wordt onderscheid gemaakt in twee groepen factoren namelijk individuele kenmerken van de werknemer en kenmerken van diens sociale omgeving. De individuele kenmerken van een werknemer die van invloed zijn op de beslissing met pensioen te gaan zijn:

- Financiën; replacement rate, vermogen, pensioengat, aantal financieel afhankelijke kinderen en inkomen van anderen in huishouden
- Gezondheid; gezondheidssituatie
- Werkcontext; werkdruk, uitdaging, fysiek zwaar werk, flexibiliteit, vervroegde uittreding binnen organisatie en gebruik seniorenregeling
- Verwachtingen over levensduur en invulling pensioentijd; subjectieve levensverwachting en angst voor verveling na uittreden

Een kenmerk van de sociale omgeving van een werknemer is:

- Sociale inbedding; steun voor de partner voor langer doorwerken en steun van de leidinggevende voor langer doorwerken

In dit onderzoek komt naar voren dat tweederde van de onderzochte medewerkers eerder stopt met werken dan men aanvankelijk van plan was. Dit gebeurde ook onvrijwillig (namelijk 28 procent). Bij driekwart van die gevallen ging het om druk vanuit de organisatie. Een belangrijke conclusie van dit onderzoek is dat 66 procent eerder stopt dan men in 2001 had voorzien. Men stopte bijna twee jaar vroeger. We zitten nu in een sterk veranderend economisch landschap en wat het onderzoek van Henkens et al. (2009) duidelijk maakt, is dat de grenzen tussen werk en pensioen steeds meer

vervagen. Men veronderstelt niet meer automatisch dat een vervroegde uittreding het einde van een werkend leven is. Dit is waarschijnlijk het laatste staartje van de vervroegde pensioencultuur uit de jaren tachtig en negentig (Henkens et al., 2009).

In het onderzoek van Jettinghof en Smulders (2008) naar de invloed van werk- en persoonlijke kenmerken op de bereidheid van werknemers om te kunnen en willen doorwerken tot hun pensioengerechtigde leeftijd, wordt geconcludeerd dat het fysieke belastingsniveau van het werk, de werkdruk, de mate van autonomie in het werk en de mogelijkheden voor verdere ontwikkeling in het werk een grote rol spelen bij de beslissing om te kunnen en willen doorwerken tot aan het pensioen. Uit het onderzoek van Jettinghof en Smulders (2008) bleek welke factoren langer doorwerken remmen en/of stimuleren. Als er gekeken wordt naar de *persoonskenmerken* en *thuisituatie*, is de kans op vervroegd uittreden klein als blijkt dat men een hoger opleidingsniveau heeft (mannen in de leeftijd van 50-61 jaar). De kans wordt ook kleiner wanneer er een partner is die betaald werk verricht. Zoals eerder vermeld, speelt de *gezondheid* een belangrijke rol: een slechte gezondheid gaat gepaard met het vervroegd uittreden. Toch blijkt uit onderzoek dat een grote groep ouderen gezond en inzetbaar blijft. Een hoger uurloon en een langer arbeidsverleden vergroten de kans op vervroegd uittreden, als er gekeken wordt naar de *baankenmerken*. Mannelijke werknemers die werken in sectoren als transport, communicatie, bouw en publieke sector scoren hoger op een hoge uittredingskans dan mannen die werkzaam zijn in de industrie. Onderzoek naar de rol van *werkenmerken* in tegenstelling tot opleiding, inkomen, leeftijd, gezondheid en sectoren is vrij beperkt gebleven (Jettinghof en Smulders, 2008).

Uit het onderzoek van Jettinghoff en Smulders (2008) blijkt dat 20 procent van de 21.366 onderzochte werknemers door kan en wil werken; daarentegen geeft 49 procent aan dat men niet door kan en wil doorwerken tot de leeftijd van 65 jaar. Verder geeft 31 procent te kennen het nog niet te weten. Gegeven dit feit is het interessant om eens naar de kleinere groep te kijken die wel kan en wil doorwerken.

Als er gekeken wordt naar de werknemers die door *kunnen* werken tot aan hun pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar, zijn ze over het algemeen positiever over hun werkenmerken. Hun werk is fysiek minder zwaar, de werkdruk is laag, er is meer zelfstandigheid en men heeft meer ontwikkelingsmogelijkheden in het werk. Met name deze twee laatste werkenmerken scoren het hoogst ten aanzien van het kunnen doorwerken in de huidige functie tot aan hun 65 jaar. Er is een

positieve ervaring met betrekking tot de eigen gezondheid, men is minder vermoeid. Ter afsluiting is te zien dat de mensen die kunnen doorwerken in hun huidige werk vaak gemiddeld hoger zijn opgeleid (zowel middel als een hoog opleidingsniveau). Indien mensen door *willen* werken in vergelijking met mensen die niet door willen werken, blijkt dat deze betere ontwikkelingsmogelijkheden hebben. Werkdruk, zelfstandigheid/autonomie, emotioneel zwaar werk, fysiek zwaar werk en repeterend werk zijn gelijk qua willen doorwerken van mensen. Mannen denken eerder tot aan de pensioengerechtigde leeftijd te werken dan vrouwen. Factoren die minimaal invloed hebben op het kunnen en willen doorwerken zijn: de persoonskenmerken en de thuissituatie.

De werkkenmerken verklaren voor een aanzienlijk deel het kunnen en willen doorwerken. Fysiek zwaar werk en een hoge werkdruk geven een kleinere kans op doorwerken, terwijl veel zelfstandigheid en goede ontwikkelingsmogelijkheden zorgen voor een grote kans op doorwerken (Jettinghoff & Smulders, 2008).

In de politiek wordt er tegenwoordig gepleit voor een op de werkkenmerken gericht 'leeftijdsbewust personeelbeleid': door het werk minder belastend te maken en de arbeidsomstandigheden te verbeteren, zijn medewerkers in staat en gemotiveerd langer aan het werk te blijven (Jetten, 2010). 50-plussers ondervinden vaak hinder door het verouderingsproces, maar dit geldt lang niet voor iedereen en in alle werksituaties. 50-plussers kunnen goed ingezet worden en zij kunnen hun verminderde belastbaarheid compenseren met kennis, ervaring en vaardigheden, aanpassingen binnen de functie, hulpmiddelen en slimme werkstrategieën. Daarom zijn 50-plussers minder roekeloos, werken veiliger en zijn minder vaak betrokken bij ongelukken. Een goede inzetbaarheid vereist aandacht voor de balans tussen werkbelasting en belastbaarheid van 50-plussers (TNO, 2009).

Omdat arbeidssituaties over het algemeen zeer complex zijn, spelen vele factoren een rol bij het ontstaan van negatieve gevoelens bij het werk. Om een duidelijk beeld te krijgen dient eerst duidelijk te worden welke factoren in de arbeidssituatie een rol spelen in de beslissing om met pensioen te gaan. In de beslissing om met pensioen te gaan spelen volgens het model van Beehr werkgerelateerde factoren een rol. Een onderdeel van deze factoren zijn de functiekenmerken (Beehr, 1986), ofwel zoals in de Human Capital / Kwaliteit van de arbeid benadering van Wiggers (2003) wordt aangegeven "de arbeidssituatie".

Volgens Jettinghof en Smulders (2008) dragen deze werkkenmerken dus voor een aanzienlijk deel bij aan het verklaren van het kunnen en willen doorwerken. De werkkenmerken die Jettinghof en Smulders (2008, p.92) onderscheiden zijn: zelfstandigheid / autonomie, ontwikkelingsmogelijkheden, werkdruk, emotioneel zwaar werk, fysiek zwaar werk en repeterend werk.

Siegrist e.a. (2006) en Schmitt e.a. (1981) beschreven functiekenmerken als taakeisen of als hulpbronnen. Siegrist e.a. en Schmitt e.a. bevestigen eerder genoemde theorieën dat de taakeisen een negatieve invloed en hulpbronnen een positieve invloed hebben op de bereidheid om door te werken tot het pensioen. De energie- of hulpbronnen worden verder toegelicht in paragraaf 3.2.2. De eisen in het werk kunnen gezien worden als belastende factoren en deze worden hieronder verder toegelicht.

3.2.1 Belastende factoren

Leisink, Thijssen en Walter (2004) maken zoals eerder omschreven een onderscheid in de push- en pullfactoren. De pullfactoren zijn 'de omstandigheden die het arbeidsexterne leven in mindere maten of meerdere maten aantrekkelijk maken'. Deze pullfactoren plaatst Karasek (1979) in een theoretisch kader waarin de problematiek rondom deze belastende factoren terug te vinden is in het Job Demand-Control model. De symptomen van werkstress bij werknemers worden door dit model voorspeld. Het model onderscheidt twee dimensies: 'Job demands' en 'Job decision latitude'. De taakeisen die een werknemer heeft in zijn functie zijn de job demands en deze worden onderverdeeld in de fysieke (lichamelijk inspanningen) en de psychologische taakeisen (werkdruk, deadlines behalen en taakonduidelijkheid). De belangrijkste indicator voor psychologische taakeisen is werkdruk. De job decision latitude kan gedefinieerd worden als de hulp- of energiebronnen (sociale steun van leiding en collega's, loopbaanmogelijkheden en zelfstandigheid) die in het werk aanwezig zijn (Jettinghof et al., 2008).

Als de eisen in het werk hoog zijn, kan dit op langere termijn leiden tot gezondheidsklachten, chronische vermoeidheid en disfunctioneren. Werkdruk, gebrek aan zelfstandigheid, repeterend werk en geen ontwikkelingsmogelijkheden wijzen op hoge taakeisen (Jettinghof & Smulders, 2008, p.95). De taakeisen worden als volgt gedefinieerd door De Weerdt (2004, p.47):

'functiekenmerken die betrekking hebben op de fysieke en psychologische eisen die in het werk aan een werknemer worden gesteld'.

Deze taakeisen worden ingedeeld in functiekenmerken als: taakconflict, werkdruk, psychologische en fysieke taakeisen (De Weerd, 2009, p.47). Werkdruk wordt door De Weerd (2009, p.68) gemeten aan de hand van taakeisen, geestelijke en fysieke belasting. Werkdruk valt in haar onderzoek samen met taakeisen. Aangenomen kan worden dat De Weerd werkdruk als taakeisen ziet. Werkdruk heeft effect op zowel de motivatie als het vermogen om door te werken. Werkdruk is dus een belangrijke belastende factor en wordt in het onderstaande verder toegelicht.

Werkdruk

Vaak is het zo dat als men de vraag stelt: "Hoe gaat het?" het antwoord: "druk, druk, druk" krijgt. Het gevoel dat men tijd tekort komt is zowel op het sociale leven toepasbaar als op het werk. Dit laatste is zelfs toegenomen en we besteden als man en vrouw gezamenlijk meer tijd aan arbeid. Uit onderzoek van Van den Broek en Breedveld (2000) (aangehaald in Steijn, 2004, p.113) blijkt dat werknemers in de leeftijdsgroep 28 tot 65 jaar 2,5 uur per week langer door taken in beslag worden genomen dan in 1975. We zijn meer uren gaan werken en moeten meer werk doen in de beschikbare tijd.

De centrale hoofdvraag in deze scriptie is de invloed van werkdruk op de bereidheid om te blijven werken tot het pensioen. Het is belangrijk om te weten wat werkdruk precies inhoudt. Beginnend met een definitie uit het woordenboek de Dikke Van Dale (Van Dale, 2004):

'Werkdruk ofwel werkbelasting is de hoeveelheid werk die door een persoon verricht moet worden'

Er worden verschillende definities gehanteerd in de literatuur. Een definitie die veel wordt gebruikt door vakbonden is, dat werknemers tijd te kort hebben om hun werk te kunnen voltooien (Smulders & Houtman, 2004). In het onderzoek van Steijn (2004) is werkdruk een objectief kenmerk van de werksituatie, werkstress is daarentegen een subjectief gevolg van werkdruk. Dit onderzoek geeft aan dat werkdruk meetbaar is. Volgens Steijn (2004, p.115) houdt een te hoge werkdruk in dat een werknemer veel werk moet verrichten binnen een korte tijd zoals de hoeveelheid, verantwoordelijkheid, de complexiteit van taken en de confrontatie met tegenstrijdige opdrachten. Langdurige werkdruk kan leiden tot werkstress (Otten & Houtman, 2001).

Werkdruk is echter alles wat met belasting te maken heeft. De fysieke belasting neemt in Nederland af en de emotionele belasting neemt toe. Desalniettemin zijn er grote verschillen in sectoren (Van

Ruyssveldt et al., 2008). In grote lijnen verschuift de belasting van het fysieke naar het emotionele en de ervaren werkdruk (het verrichten van werk in een hoog tempo) neemt toe (Van Ruyssveldt et al., 2008).

Werkdruk bestaat volgens Jetten, Braster en Pat (1999) uit een viertal componenten: taakeisen, mentale belasting, verantwoordelijkheid en de regelproblemen (p.116). De eerste component van werkdruk is taakeisen; hiermee wordt de hoeveelheid van het werk, het werken onder tijdsdruk en in een hoog tempo taken af moeten maken, bedoeld. Onder taakeisen valt ook de fysieke belasting zoals langdurig achtereen dezelfde beweging maken of ongemakkelijke of inspannende houdingen. Een hoge werkdruk ervaart een werknemer als deze het werk lichamelijk erg inspannend vindt (Houtman et al., 2004). Naast fysieke belasting komt in de literatuur ook 'psychosociale arbeidsbelasting' voor, ofwel de mentale belasting (Van Veldhoven e.a., 1994). Mentale belasting ontstaat als men veel moet nadenken en daarbij een hoog concentratieniveau moet hebben tijdens de werkzaamheden. De hoge belasting ontstaat als er geen balans meer is tussen het mentale verwerkingsvermogen en de belastende factoren. De derde component van werkdruk is de verantwoordelijkheid. Hieronder wordt verstaan de mate waarin een werknemer in zijn functie een bepaalde verantwoordelijkheid heeft naar zowel de organisatie, ondergeschikten als naar derden. Als een werknemer veel invloed heeft op de toekomst en veiligheid van collega's dan kan er een te hoge werkdruk ontstaan. Als laatste component van werkdruk komen de regelproblemen aan bod. Deze hebben te maken met de verstoringen in een werkproces en de daarmee veroorzaakte problemen. Als een werknemer de bevoegdheden niet heeft om snel in te spelen op problemen, kan dit leiden tot werkdruk (Jetten, Braster en Pat, 1999, aangehaald in Steijn, 2004, p.116).

Hoge taakeisen, mentale belasting, de regelproblemen en de verantwoordelijkheid worden dus als belastende factoren gezien. Teveel van bovenstaande zorgt voor negatieve belastingsverschijnselen.

3.2.2 Hulpbronnen

Uit het onderzoek van Wiggers (2003) blijkt dat gebrek aan zelfstandigheid in combinatie met een hoge werkdruk en/of hoge fysieke belasting, leidt tot het vroegtijdig stoppen met werken (p.184). Een grotere zelfstandigheid in het werk en een hoger functieniveau leiden echter tot langer doorwerken (Jettinghof et al., 2008). Deze zelfstandigheid en een hoger functieniveau geven aan dat er sprake is van een hoge mate van hulpbronnen in de functie.

Het Karasek-model (1979) geeft zoals eerder beschreven ook deze hulpbronnen weer. Hulpbronnen helpen om langer door te blijven werken en hoge taakeisen zorgen voor het eerder stoppen met werken. Deze scriptie zal gebruik maken van de definities van hulpbronnen en taakeisen / taakbelasting zoals deze in het onderzoek van De Weerd (2009, p.47) worden gegeven.

Hulpbronnen worden als volgt gedefinieerd (De Weerd, 2009, p.47):

‘functiekenmerken die functioneel zijn voor het bereiken van werkdoelen, taakeisen kunnen reduceren en/of groei en ontwikkeling stimuleren’

Deze hulpbronnen wordt ingedeeld in: autonomie, taakvariatie, taakduidelijkheid, kwalificatiegebruik en samenwerkingsmogelijkheden (contactmogelijkheden) (De Weerd, 2009, p.47).

Van Ruysseveldt e.a. (2008, p.16) hanteert de volgende definities met betrekking tot deze hulpbronnen:

- Autonomie: kan een werknemer zelfstandig beslissingen nemen en bepaalt deze het werktempo en de werkmethoden zelf of niet?
- Taakvariatie ofwel taakbreedte: hierbij gaat het voornamelijk over de vraag of er sprake is van afwisselende taken of niet. Daarnaast gaat het om uitdagende of creatieve taken.
- Taakduidelijkheid: de mate waarin het belang van de taken en de daarbij behorende bevoegdheden duidelijk zijn.
- Kwalificatiegebruik: er wordt onderscheid gemaakt tussen technisch-instrumentele kwalificaties (vaardigheden, kennis en inzicht) en sociaal-normatieve kwalificaties (creativiteit, flexibiliteit en loyaliteit). De cultuur, het verwachtingspatroon en de aard van het werk bepalen deze kwalificatie-eisen.
- Samenwerkingsmogelijkheden: biedt het werk ruimte voor samenwerking en veel of weinig sociale contacten? Hoe is de relatie met collega's en leiding en wat zijn de overlegmogelijkheden van een werknemer?

Zowel Wiggers (2003) als Jettinghof (2008) en Van Ruysseveldt et al. (2008) geven aan dat deze hulpbronnen leiden tot een grotere bereidheid om langer door te werken. Wel blijkt uit deze studies dat ze meer invloed hebben op het vermogen en minder op de motivatie om door te werken.

3.3 Werkdruk en vergrijzing in het onderwijs

Zoals eerder vermeld, zorgen te veel eisen aan het werk voor negatieve belastingsverschijnselen (Van Veldhoven e.a., 1994, p. 25). De organisatie zelf kan ook een oorzaak zijn. Instabiliteit en complexiteit van de omgeving van een organisatie kan ook leiden tot een hoge werkdruk. Hoge concurrentie, internationale omgeving en flexibilisering waarbij er veel wordt gewerkt met oproepkrachten en flexibele roosters dragen ook bij aan een te hoge werkdruk. Werkinhoud zoals lichamelijk zwaar werk, hoog functieniveau en lange inwerkperiode zorgen ook voor een hoge werkdruk (Wiezer et al., 2005). Werkdruk kan voortkomen uit de organisatie zelf, dit verschilt per sector.

Algemeen bekend is dat werkdruk alle sectoren treft in Nederland. Men klaagt echter met name over een hoge werkdruk in de welzijnssector en het onderwijs. Een burn-out vindt het meeste plaats in het onderwijs (CBS, 2005). Onderzoek wijst uit dat werknemers die te maken hebben met veel persoonlijke interactie veel meer onderworpen zijn aan een hoge mate van stress (Kirsch & Van den Berghe, 2010).

Er wordt vaak gesuggereerd dat docenten veel vakantie hebben, daarentegen moeten ze in de schoolperiodes iets meer werken. Gemiddeld besteedt een docent door de week per dag ongeveer 7,9 uur aan zijn werkzaamheden en in het weekend 3,8 uur. Dit zijn gemiddelden, de verschillen tussen de docenten bleken erg groot te zijn. In de maanden januari, april, november en december wordt dagelijks harder gewerkt dan in de andere maanden. De mate waarin docenten hun werk kunnen plannen is beperkt. Hun lesuren en activiteiten zijn strak gepland. Een ander aspect dat deze sector met zich meedraagt, is de emotionele belasting. Docenten krijgen meer te maken met ongewenst gedrag van studenten in vergelijking tot werknemers in andere bedrijven. Dit alles leidt tot een hogere werkdruk (Van Bergen et al., 2009).

Dat een hoge werkdruk met name in het basisonderwijs en voortgezet onderwijs wordt ervaren, is algemeen bekend. Maar hoe zit dat in het hoger onderwijs? In het jaar 2000 heeft er een grootschalig onderzoek plaatsgevonden naar de ervaren werkdruk in hogescholen, dit naar aanleiding van de CAO 1999-2000 voor het hoger beroepsonderwijs, waarin gevraagd werd om een onderzoek naar werkdruk te verrichten. De uitkomst hiervan was dat de ervaren werkdruk lichtelijk hoger is dan het landelijk gemiddelde. Gekeken naar de drie groepen, management, onderwijsgevend personeel en het ondersteunend personeel, ervaart het onderwijsgevend personeel de hoogste werkdruk, voornamelijk de ouderen, deze vormen een risicogroep. Hoe ouder

en langer men in het onderwijs werkt, hoe groter de beleving van werkdruk (Verbaan & Van Helmont, 2000). Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap sloten in 2000 een deelconvenant. De afspraak werd gemaakt dat de werkdruk in het hoger onderwijs met tien procent moest afnemen. Deze doelstelling werd niet behaald tussen 2000 en 2005 voor de werkhoeveelheid en werktempo (Kirsch en Van den Berghe, 2010).

In het onderzoek van De Weerd (2009) komt naar voren dat in het onderwijs gemiddeld genomen de taakeisen en de geestelijke belasting als hoger worden ervaren, daarentegen wordt de fysieke belasting als lager ervaren (p.78). Onderzoek van Geelhoed (2009) wijst uit dat de component geestelijke inspanning het hoogste scoort, daarentegen scoren regelproblemen het laagste. Verantwoordelijkheid en taakeisen scoren gemiddeld op werkdruk in het onderwijs (p.29).

Het personeel veroudert in het voortgezet onderwijs en het hoger onderwijs (bijlage 3). De beleving van een hoge werkdruk neemt ook toe naarmate men ouder wordt. Interessant is wat dit gegeven doet met de bereidheid om te blijven werken tot de pensioengerechtigde leeftijd in het hoger onderwijs.

3.4 Conclusie

Dit onderzoek tracht een verklaring te geven van de invloed van werkdruk op de bereidheid om door te blijven werken tot de pensioengerechtigde leeftijd in het hoger onderwijs. Het theoretisch kader vormt de basis voor deze scriptie. Aan de hand van deze conclusie wordt een conceptueel model opgesteld waarna de hypothesen aan bod komen.

Geconcludeerd kan worden dat belastende factoren en hulpbronnen een aanzienlijke rol spelen bij het verklaren van het kunnen en willen doorwerken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Met name de belastende factoren die ervoor zorgen dat als de eisen in het werk hoog zijn, deze op langere termijn kunnen leiden tot gezondheidsklachten, chronische vermoeidheid en disfunctioneren. Met name werkdruk heeft effect op zowel de motivatie als het vermogen om door te werken.

Werkdruk bestaat uit een aantal elementen zoals taakeisen, mentale belasting, verantwoordelijkheid en regelproblemen (Steijn, 2004, p.116). Werkdruk wordt door De Weerd (2009, p.68) gemeten aan de hand van taakeisen, geestelijke en fysieke belasting.

De taakeisen en geestelijke belasting worden als hoog ervaren in het onderwijs. Werknemers ervaren een hoge geestelijke belasting volgens het onderzoek van Geelhoed (2009). Verantwoordelijkheid en taakeisen worden niet als hoog of laag ervaren. Regelproblemen in het onderwijs scoren het laagst (p.29). Regelproblemen worden daarom in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten.

Werkdruk is alles wat met belasting te maken heeft. De fysieke belasting neemt in Nederland af en de emotionele belasting neemt toe (Van Ruysseveldt et al., 2008). Deze emotionele belasting is meer aanwezig bij zogenaamde contactberoepen als onderwijs, verpleging en klantendiensten. Deze emotionele belasting is twee keer zo hoog in het onderwijs en in zorgfuncties dan in andere sectoren (Kirsch & Van den Berghe, 2010). In het onderzoek van De Weerd (2009, p.78) en van Geelhoed (2009, p. 29) komt naar voren dat in het onderwijs gemiddeld genomen de taakeisen en de geestelijke belasting als hoger worden ervaren, daarentegen wordt de fysieke belasting als lager ervaren. De emotionele belasting wordt daarom in plaats van de fysieke belasting als variabele meegenomen bij werkdruk in dit onderzoek.

Deze scriptie zal werken met de volgende elementen ten aanzien van werkdruk:

- taakeisen;
- mentale belasting;
- emotionele belasting;
- verantwoordelijkheid.

Als deze elementen als hoog worden ervaren, zorgt dit voor negatieve belastingverschijnselen (Van Veldhoven e.a., 1994, p.25).

Zowel Wiggers (2003), Jettinghof (2008) en Van Ruysseveldt et al. (2008) stellen dat hulpbronnen helpen om langer door te werken. Deze hulpbronnen worden als controlevariabelen meegenomen om een betere en zuivere schatting te krijgen van de invloed van werkdruk op de bereidheid om door te werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

De volgende hulpbronnen worden onderscheiden:

- autonomie
- taakvariatie
- taakduidelijkheid
- kwalificatiegebruik
- samenwerkingsmogelijkheden:

- contactmogelijkheden
- relatie met leiding en collega's
- overlegmogelijkheden

3.4.1 Conceptueel model

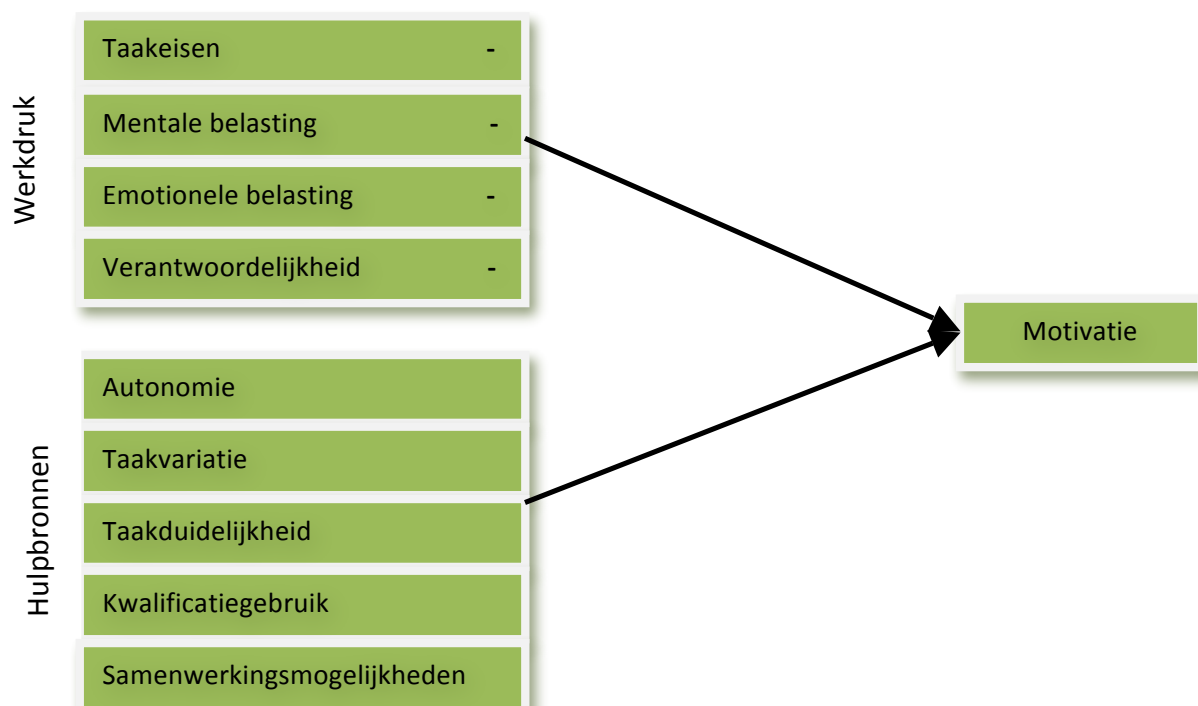
In deze scriptie staat de volgende vraagstelling centraal:

Welke invloed heeft werkdruk op de bereidheid van medewerkers in het hoger beroepsonderwijs om aan het werk te blijven tot de pensioengerechtigde leeftijd en hoe is deze te verklaren?

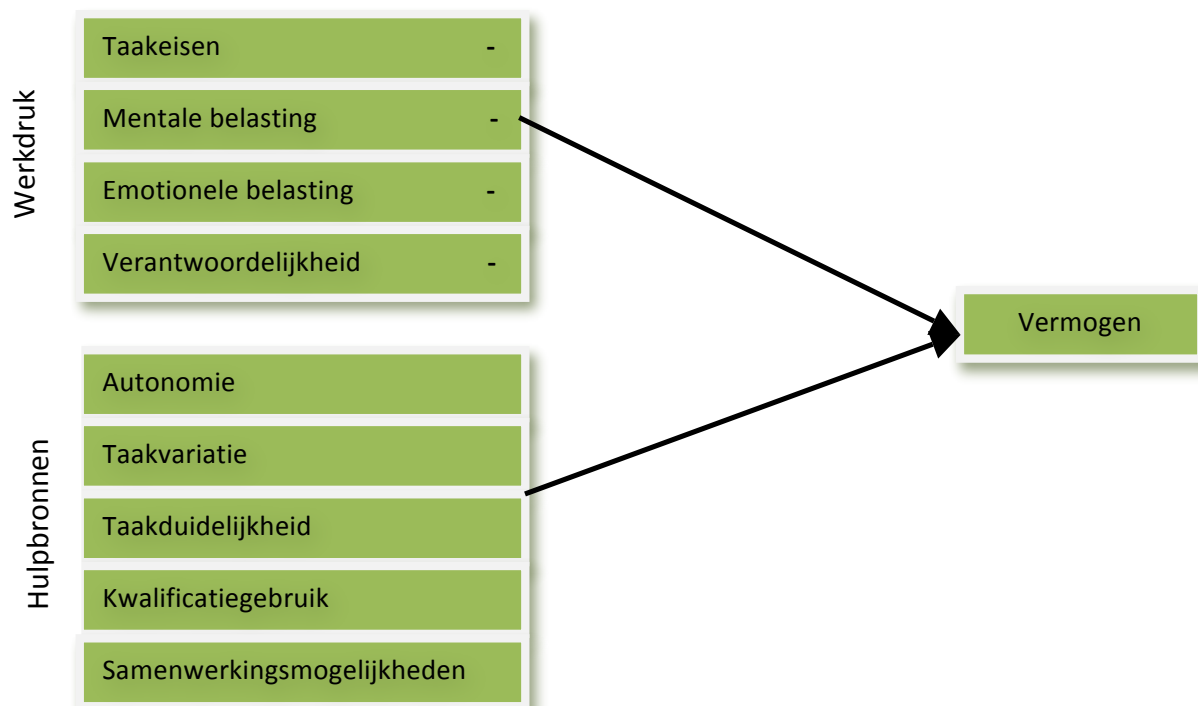
Om een analyse te maken van de invloed van werkdruk (onafhankelijke variabele) op het doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd (afhankelijke variabele) worden twee regressies uitgevoerd. Bereidheid wordt onderverdeeld in twee aspecten te weten: motivatie en vermogen, en deze krijgen dan ook een aparte regressieanalyse. Hulpbronnen worden als controlevariabele mee genomen om een betere schatting te krijgen van de invloed van werkdruk.

Om het theoretisch kader te visualiseren is een conceptueel model opgesteld (figuur 3.6 en 3.7). Een - duidt op een negatieve invloed, en een + duidt op een positieve invloed.

Figuur 3.6: conceptueel model motivatie om te blijven werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd



Figuur 3.7: conceptueel model vermogen om te blijven werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd



3.4.2 Hypothesen

Op basis van de conceptuele modellen kunnen onderstaande hypothesen worden opgesteld. Deze zullen later worden getoetst.

H1a: *Hoe hoger de taakeisen, hoe lager de motivatie om door te werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.*

H1b: *Hoe hoger de taakeisen, hoe lager het vermogen om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.*

H2a: *Hoe hoger de mentale belasting, hoe lager de motivatie om door te werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.*

H2b: *Hoe hoger de mentale belasting, hoe lager het vermogen om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.*

H3a: *Hoe hoger de emotionele belasting, hoe lager de motivatie om door te werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.*

H3b: *Hoe hoger de emotionele belasting, hoe lager het vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.*

H4a: *Hoe hoger de verantwoordelijkheid, hoe lager de motivatie om door te werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.*

H4b: *Hoe hoger de verantwoordelijkheid, hoe lager het vermogen om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.*

4 Methodologie

De theoretische basis is gelegd in het voorgaande hoofdstuk. Centraal in dit hoofdstuk staat de manier van onderzoek en de verantwoording daarvan. Als eerste wordt de onderzoeksopzet beschreven en daarna wordt ingegaan op de organisatie waarbinnen het onderzoek is uitgevoerd. Vervolgens worden de dataverzameling en operationalisering besproken. Dit hoofdstuk eindigt met respons, representativiteit, validiteit, betrouwbaarheid en schaalconstructies.

4.1 Onderzoeksopzet

In dit onderzoek staat de invloed van werkdruk op de bereidheid om door te blijven werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd in het hoger onderwijs centraal. Een belangrijke basis voor dit onderzoek wordt gevormd door de literatuurstudie van vier theoretische perspectieven, werkdruk en de bereidheid van mensen om door te blijven werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Getracht is om de gebruikte literatuur te vertalen naar een survey om te meten wat de invloed is van werkdruk op de bereidheid om te blijven werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd ten aanzien van werknemers in het hoger beroepsonderwijs.

Dit onderzoek heeft een kwantitatief-deductief karakter. De data-analyse wordt geleid door theoretische veronderstellingen. Deze worden getoetst aan de werkelijkheid door middel van hypothesen. De data wordt door middel van een survey (enquête) verkregen (Braster, 2000). Een enquête is geschikt voor verschillende situaties waarin kwantitatieve informatie wordt verkregen uit een grote steekproef. Hiermee kan een groot aantal personen worden bereikt. De gegevens kunnen worden samengevat door gebruik te maken van tabellen en grafieken of statistisch worden geanalyseerd om de onderzoeksvraag te beantwoorden. Deze onderzoeksopzet typeert een kwantitatief karakter (Gratton & Jones, 2004).

Dit onderzoek heeft zowel een beschrijvend als verklarend karakter. Het beschrijvende karakter bestaat uit de mate waarin werknemers in het hbo werkdruk ervaren en de kenmerken die een rol spelen om te blijven doorwerken tot het pensioen. Het uiteindelijke doel is om een verklaring te geven van de invloed van werkdruk op de bereidheid om te blijven doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

4.2 Selectie van onderzoekseenheden

De meeste burn-outs vinden in het onderwijs plaats (CBS, 2005). De ervaren werkdruk in het hoger onderwijs is lichtelijk hoger dan bij het landelijk gemiddelde. Maar gekeken naar de drie groepen personeel, het management, het onderwijsgevend personeel en het ondersteunend personeel, ervaart het onderwijsgevend personeel de hoogste werkdruk, voornamelijk de ouderen; deze vormen een risicogroep. Hoe ouder en langer men in het onderwijs zit, hoe hoger de beleving van werkdruk (Verbaan & Van Helmont, 2000).

Voor dit onderzoek is de Hogeschool Rotterdam als onderzoekseenheid uitgekozen. Hieronder volgen ontwikkelingen die aantonen waarom deze organisatie interessant is om dit onderzoek te doen bij deze organisatie.

De Hogeschool Rotterdam telt ruim 3000 werknemers. De ambitie van de Hogeschool Rotterdam is als kennisinstelling te fungeren met als hoofddoel voldoende mensen opleiden om zo aan de maatschappelijke vraag naar hbo'ers te kunnen voldoen. In 2008 stond de Hogeschool Rotterdam (HR) voor diverse uitdagingen die het personeelsbeleid direct raakten. Kort samengevat ging het hier om de volgende ontwikkelingen:

- Door de groei van het aantal studenten groeide het personeelsbestand mee.
- Door mobiliteit en pensionering nam de vervangingsvraag toe.
- Door de ontwikkeling van de HR tot kennisinstelling moesten medewerkers nieuwe vaardigheden gaan beheersen (kwalitatieve vraag).
- Door de toenemende krapte op de arbeidsmarkt werd de werving van nieuw personeel bemoeilijkt.

De groei van het aantal studenten weerspiegelt zich in de groei van het aantal medewerkers. In 2007 groeit de hogeschool nog met 24 procent; in 2008 is de groei maar 9 procent. Een aantal kwantitatieve kengetallen in het jaar 2011:

- Eind 2011 heeft de hogeschool 3411 medewerkers en 2277 fte's.
- Hiervan werkt een kwart bij een ondersteunende dienst en driekwart bij een opleiding.
- Van het totaal aantal medewerkers werkt 58 procent in een onderwijsgevende functie.
- Een medewerker van de hogeschool is gemiddeld 45 jaar oud.
- Zowel in de lesgevende functies als in de ondersteunende functies werken bijna evenveel mannen als vrouwen.

- De hogeschool heeft in totaal 31.211 studenten.
- Rotterdam is de meest multiculturele stad van Nederland, de populatie van studenten binnen de Hogeschool Rotterdam is hier een directe afspiegeling van.

Tabel 4.1 geeft het aantal medewerkers weer per geslacht en leeftijdsgroep. Het totale personeelsbestand bestaat uit stagiairs, peercoaches, algemeen ondersteunend, docerend en onderwijsondersteunend personeel.

Tabel 4.1: Aantal medewerkers Hogeschool Rotterdam per leeftijd en geslacht per jaar

Leeftijd	2007		2008		2009		2010		2011	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
<=20	61	112	67	114	60	100	63	94	51	88
21-30	184	357	142	296	142	298	229	387	227	417
31-40	192	361	231	404	241	419	254	434	303	473
41-50	320	336	347	380	327	400	322	436	334	454
51-60	464	305	466	340	451	339	466	363	466	384
>61	73	28	100	43	111	53	136	61	136	78
Totaal	1294	1499	1353	1577	1332	1609	1471	1775	1517	1894
Totaal Personeel	2793		2930		2941		3246		3411	

Bron: Jaarverslagen Hogeschool Rotterdam (2007 t/m 2011 en bijlage 9) (bewerking auteur)

Bovenstaande tabel laat zien dat het aantal werknemers ouder dan 50 jaar in verhouding bij de Hogeschool Rotterdam de afgelopen jaren is toegenomen. Om de kennis van deze groep binnen de organisatie te behouden is de Hogeschool Rotterdam van mening dat doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd mogelijk moet kunnen zijn. Er wordt een werkgroep ingesteld met als opdracht een advies uit te brengen bij het cao-overleg over doorwerken na de leeftijd van 65 jaar in het algemeen en de arbeidsvoorwaardelijke aspecten in het bijzonder. Uit het medewerkers-tevredenheidonderzoek (2010) onder de onderwijsinstututen CMI, EAS, IBB en de stafafdeling P&O en in 2011 onder de andere afdelingen van de Hogeschool Rotterdam kwam onder andere naar voren dat men het minst tevreden is met de werkdruk. De werkdruk wordt over het algemeen als redelijk hoog ervaren. Iedere twee jaar zal een herhaling van dit onderzoek plaatsvinden en er worden afspraken gemaakt na deze onderzoeken hoe het een en het ander verwezenlijkt gaat worden (Profielen, 2012).

Werkdruk is een relevant onderwerp binnen de afdeling P&O, evenals levensfasebewust personeelsbeleid. Tabel 4.1 geeft aan dat de afgelopen jaren rond de 35 procent ouder is dan 50 jaar. Het docerend personeel is relatief oud: 45 procent is ouder dan 50. Van de totale beroepsbevolking is 27,5 ouder dan 50 (Profielen, Factsheet personeel, HBO-raad, 2011). Gezien de maatschappelijke ontwikkelingen op het gebied van vergrijzing en werkdruk is de Hogeschool Rotterdam een goede organisatie om dit onderzoek uit te voeren. De ondersteuning vanuit het management was snel geregeld omdat de onderzoeker een arbeidsbetrekking heeft bij de Hogeschool Rotterdam.

4.3 Dataverzameling

Zoals eerder aangegeven, wordt dit onderzoek ondersteund door het management van de Hogeschool Rotterdam. Via de afdeling P&O is ervoor gezorgd om alle afdelingen en vestigingen van de Hogeschool Rotterdam te informeren (bijlage 6) en te bereiken zodat de respons van de enquête zo hoog mogelijk gemaakt kon worden. Via EvaSys (een intern onderzoeksprogramma van Hogeschool Rotterdam) is er per e-mail deze enquête verzonden. In de e-mail (bijlage 7) wordt het doel van het onderzoek duidelijk naar voren gebracht. Anonimiteit en vertrouwelijk met gegevens omgaan zijn duidelijk gemaakt en op deze manier is de respons onder de werknemers verhoogd. De enquête is begin juni 2011 verstuurd naar alle medewerkers. De respondenten hebben in totaal drie weken de tijd gehad om de enquête in te vullen. Om de response rate te verhogen is het volgens Babbie (2004) verstandig om na het versturen van de enquête een herinnering te versturen na twee of drie weken, om mensen nogmaals bewust te maken van de enquête. Deze herinnering is na twee weken verstuurd naar degenen die hem nog niet hadden ingevuld (bijlage 8).

De vragen die gebruikt zijn voor de enquête om de werkdruk en de hulpbronnen te meten, zijn gebaseerd op bestaande vragenlijsten. De meting vindt plaats met behulp van de NovaWeba, VBBA- en PAGO-vragenlijst. De NovaWeba-methode is al bij veel organisaties toegepast en heeft bewezen een betrouwbare en valide methode te zijn om werkdruk te meten (Van Ruysseveldt et al., 2004; cf. Houtman et al., 1994). De taakeisen, mentale belasting, emotionele belasting en de verantwoordelijkheid zijn onderdelen die worden gemeten ten aanzien van de werkdruk. De enquête meet ook de kenmerken van het werk zoals taakduidelijkheid en taakvariatie, autonomie, contactmogelijkheden, relatie met de leiding en collega's, overlegmogelijkheden, kwalificatiegebruik en emotionele belasting. Een aantal van deze vragen komt uit de VBBA-vragenlijst waarbij het doel is om stressrisico's te kunnen meten (Van Veldhoven et al., 1994).

4.4 Operationalisering

De begrippen uit het conceptueel model worden in deze paragraaf geoperationaliseerd. De variabelen die centraal staan in dit onderzoek zijn: bereidheid doorwerken tot het pensioen, werkdruk en als controlevariabelen worden hulpbronnen meegenomen. Deze variabelen zijn geoperationaliseerd in de volgende thema's:

1. Persoonlijke vragen
2. Motivatie en vermogen om door te werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd
3. Hulpbronnen
4. Werkdruk

De eerste variabele wordt gemeten door middel van een afwisseling van open vragen en meerkeuzevragen. Variabelen twee tot en met vier worden gemeten door vierpunt-Likertschalen; de antwoorden die door de respondenten ingevuld kunnen worden zijn: zeer eens, eens, oneens en zeer oneens. De laatste variabele, tevredenheid, wordt gemeten door een vijfpunt-Likertschaal met de antwoordmogelijkheden: zeer tevreden, tevreden, niet tevreden / niet ontevreden, ontevreden en zeer ontevreden. Zoals eerder aangegeven zijn de vragen die gebruikt zijn voor de enquête gebaseerd op bestaande vragenlijsten. De persoonlijke vragen (bijlage 5) zijn gebaseerd op de vragenlijst uit het onderzoek van De Weerd (2009) en op brainstormsessies met het management en de directeur van de Hogeschool Rotterdam.

Persoonlijke vragen

De enquête begint met een aantal algemene kenmerken van de respondent, zoals geslacht, leeftijd, opleiding, aantal arbeidsjaren bij de Hogeschool Rotterdam, fulltime en/of parttime, functie, werkzaam bij welk instituut ,etc. Dit om een beter beeld van de respondent te krijgen en de kenmerken van iedere werknemer mee te nemen in dit onderzoek.

Bereidheid om door te werken tot het pensioen

Zoals in het theoretisch kader staat beschreven, blijkt uit onderzoek van Jettinghof en Smulders (2008) dat de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd zich onderscheidt in twee aspecten namelijk een wilsaspect (motivatie) en een vermogenaspect (vermogen). Als eerste worden er in de vragenlijst vier vragen gesteld over in hoeverre men gemotiveerd is om door te

werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Vragen als: 'ik wil doorwerken' of 'ik ben sterk van plan door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd' of 'ik heb al concrete stappen ondernomen om te stoppen' komen aan bod. Daarna komt een viertal vragen over het vermogen waarbij wordt gemeten in hoeverre iemand in staat is om door te werken. Voorbeelden zijn: door de geestelijke en of fysieke werkbelasting is het niet mogelijk om door te werken.

Hulpbronnen

Hulpbronnen helpen om langer door te blijven werken en hoge taakeisen zorgen voor het eerder stoppen met werken (De Weerdt, 2009). In de vragenlijst worden de hulpbronnen gemeten door de categorieën taakduidelijkheid, autonomie, taakvariatie, kwalificatiegebruik en samenwerkingsmogelijkheden (contactmogelijkheden, relatie met de leiding, relatie met collega's en overlegmogelijkheden). *Taakduidelijkheid* wordt gemeten door vijf vragen ten aanzien van de duidelijkheid van de respondent zelf of de omgeving. *Autonomie* omvat in totaal twaalf vragen, de eerste negen vragen meten in welke mate een respondent deadlines, werktempo en werkwijze zelf bepaalt. *De taakvariatie* heeft zes vragen en meet de afwisseling, uitdaging en variatie in het werk. De categorie *kwalificatiegebruik* bestaat uit vijf vragen over hoe het werk aansluit op de opleiding, eigen vaardigheden en werkervaring van een respondent. In het theoretisch kader is naar voren gekomen (paragraaf 3.3) dat het onderdeel *samenwerkingsmogelijkheden* een viertal hoofdonderwerpen omvat, te beginnen met *contactmogelijkheden* waarbij zes vragen worden gemeten en de respondent mogelijkheden heeft om met collega's te praten en om hulp te vragen als dat nodig is. Het tweede onderwerp, de *relatie met de leiding*, bestaan uit zes vragen die meten wat de verstandshouding met de leiding en het vertrouwen vanuit de leiding naar de respondent toe is. Na relatie met de leiding wordt *relatie met collega's* gemeten met een zestal vragen over de verstandshouding, waardering en prettige sfeer met collega's. Als laatste onderdeel van samenwerkingsmogelijkheden worden de *overlegmogelijkheden* gemeten met een vijftal vragen over problemen bespreken, takenplanning en werkoverleg met anderen.

Werkdruk

In het theoretisch kader is beschreven dat de belangrijkste onderwerpen ten aanzien van werkdruk in het onderwijs de taakeisen, mentale belasting, emotionele belasting en de verantwoordelijkheid zijn. De categorie *taakeisen* wordt gemeten door een achttal vragen over de tijdsdruk,

piekbelastingen, snel en hard werken. *Mentale belasting* wordt gemeten met een zestal vragen over intensief nadenken, aandachtig blijven, dingen tegelijk in de gaten houden en informatie voor lange tijd vasthouden. De *emotionele belasting* wordt gemeten aan de hand van een tiental vragen over discriminatie, agressie, gevaar, ongewenste intimidatie op het werk. De *verantwoordelijkheid* wordt gemeten met een drietal vragen over het eigen werkproces en de toekomst en werk van anderen.

4.5 Respons en representativiteit

De enquête is verspreid onder alle medewerkers van de Hogeschool Rotterdam. Een aantal medewerkers is niet meegenomen omdat deze niet in het personeelsbestand opgenomen zijn bij de afdeling P&O. Het gaat om administratieve onderdelen als de Centrale Medezeggenschapsraad en derden zoals de catering, de interne boekenhandel Donner etc. Ook de dienst Communicatie en Externe Betrekkingen is niet meegenomen in het personeelsbestand van de Hogeschool Rotterdam. In totaal hebben 3049 werknemers de enquête ontvangen en in totaal hebben 804 medewerkers de enquête ingevuld. Tabel 4.2 bevat de response rate naar geslacht, functie, organisatieonderdeel, dienstverband, en leeftijd.

Tabel 4.2: Overzicht response rate

	Personeel HRO	Onderzoekspopulatie	Respons rate
Totaal	3049 (100%)	804	26,4%
Geslacht			
Mannen	1383 (45,4%)	365 (45,4%)	26,4%
Vrouwen	1666 (54,6%)	439 (54,6%)	26,4%
Functie			
Algemeen Ondersteunend (aansturing, advies & beleid)	536 (17,6%)	193 (24%)	36%
Docerend	1757 (57,7%)	444 (55,2%)	25,3 %
Onderwijsondersteunend (dienstverlening)	487 (16%)	133 (16,5%)	27,3%
Overig	264 (8,7%)	34 (4,2%)	12,9%
Organisatieonderdeel			
Instituut	2240 (73,5%)	596 (74%)	26,6%
Ondersteunende dienst	809 (26,5%)	208 (26%)	25,7%
Dienstverband			
Full-time	1098 (36%)	353 (44%)	32,1%
Parttime	1951 (64%)	451 (56%)	23,1%
Leeftijd			
<20	24 (0,7%)	0	0%
21-30	490 (16,1%)	82 (10,2%)	16,7%
31-40	716 (23,5%)	137 (17%)	19,1%
41-50	764 (25,1%)	189 (23,6%)	24,7%
51-60	835 (27,4%)	313 (38,9%)	37,5%
>61	220 (7,2%)	83 (10,3%)	37,7%

Tabel 4.2 laat zien dat de totale response rate 26,4 procent is. Opvallend is dat door toeval de respons man/vrouw verhouding hetzelfde is als die van de totale populatie. Ook hebben er meer oudere werknemers dan jongere werknemers van de Hogeschool Rotterdam de enquête ingevuld. Logische verklaring zou kunnen zijn dat het onderwerp doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd voor deze groep actueler en relevanter is dan de andere groep werknemers. Ook de response rate van het algemeen ondersteunend personeel is hoog: met name de werknemers met een fulltimeaanstelling hebben de enquête ingevuld. Hieruit valt te verklaren dat met name managers, directeuren en fulltimewerknemers meer betrokken zijn bij dit onderwerp.

Gordon en Tarnow (2002) stellen dat het bepalen van een goede response rate lastig is en er is geen algemene regel, behalve dat de regel geldt hoe hoger de response rate hoe beter de representativiteit. Korzilius (2000) stelt dat de steekproef van de totale populatie 33,33 procent moet zijn om goede uitspraken te kunnen doen. Babbie (2004) stelt zelfs dat de steekproef van de totale populatie minimaal 50 procent moet zijn om naar behoren te rapporteren en analyseren. Ondanks dat de response rate niet conform Korzilius en Babbie is behaald, is het absolute aantal (N= 804) erg groot.

Door middel van een chikwadraattoets wordt de representativiteit vastgesteld. Met deze chikwadraattoets kan nagegaan worden of er een significant verschil is tussen twee of meer groepen. Het aantal waargenomen cases wordt vergeleken met de verwachte frequenties in de respons. Als de chikwadraat groter is ($p > 0,05$) dan wijst dit erop dat de steekproef overeenkomt met de totale populatie. Dit houdt in dat de frequenties in de respons representatief zijn voor de totale populatie (Van Thiel, 2007). Op vijf kenmerken is een chikwadraattoets verricht, namelijk geslacht, functie, organisatieonderdeel, dienstverband en leeftijd (zie bijlage 4). Uit de resultaten blijkt dat de onderdelen geslacht ($p=0,997$) en de organisatieonderdelen (instituten en ondersteunende diensten) ($p=0,670$) niet significant afwijken van de totale populatie. De anderen onderdelen wijken wel af qua respons van de totale populatie. Oudere werknemers die een functie vervullen onder het algemeen ondersteunend personeel met een fulltime dienstverband, zijn in hogere mate vertegenwoordigd.

4.6 Validiteit, betrouwbaarheid en schaalconstructies

Van groot belang voor de betrouwbaarheid en de geldigheid van het onderzoek zijn de operationalisaties (wat) en steekproef (wie) die een onderzoeker kiest. Wordt er gemeten wat je wilt weten? Met invalide resultaten worden ongeldige beschrijvingen van de werkelijkheid gegeven. De nauwkeurigheid en consistentie van een onderzoek bepalen de betrouwbaarheid (Van Thiel, 2007).

Validiteit

Er zijn vier hoofdvormen van validiteit: inhoudsvaliditeit, interne validiteit, externe validiteit en begripsvaliditeit. Inhoudsvaliditeit kijkt naar de mate waarin de vragenlijst de theorie in kwestie meet. Het gaat daarbij met name om de theorie goed is vertaald naar de vragen in de vragenlijst (Korzilius, 2000). In het theoretisch kader zijn de definities uiteengezet en aangegeven wat met een bepaald begrip wordt bedoeld. De vragenlijst in dit onderzoek is gebaseerd op verschillende gevalideerde vragenlijsten.

Interne validiteit gaat over de geldigheid van een onderzoek: is er echt gemeten wat men wilde meten? Kunnen de conclusies niet veroorzaakt zijn door andere factoren. Dit onderzoek waarborgt de interne validiteit door gebruik te maken van controlevariabelen bij de regressieanalyse (Korzilius, 2000). Er wordt op deze manier gecontroleerd of zij geen invloed hebben op de resultaten.

Externe validiteit gaat over de generaliseerbaarheid van een onderzoek. Gelden de resultaten ook voor andere personen, tijden, plaatsen en instituties? Het doel van statistisch onderzoek is op basis van een steekproef uitspraken te doen over de populatie en dat deze respondenten een goede afspiegeling vormen voor de totale populatie (Van Thiel, 2007). De omvang van de response ($n=804$) is voldoende groot om de hypothesen te kunnen toetsen. Dit onderzoek vormt een aanvulling op reeds eerder uitgevoerde onderzoeken naar de factoren die van invloed zijn op de bereidheid om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Op basis van dit onderzoek is echter niet mogelijk om te generaliseren naar een grotere populatie zoals voor het gehele onderwijs in Nederland. Doordat er nog weinig onderzoek gedaan is naar de relatie werkdruk en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, is dit onderzoek wel een aanknopingspunt voor verder onderzoek.

Begripsvaliditeit houdt in dat je daadwerkelijk meet wat je wilt meten. De vragenlijst waar gebruik van is gemaakt voor dit onderzoek, is zoals eerder aangegeven een aantal keren toegepast in andere

onderzoeken. Uit deze onderzoeken bleek dat de onderzoeksresultaten valide genoeg waren. De begripsvaliditeit wordt gemeten door middel van een factoranalyse. Een factoranalyse kijkt naar een onderliggend verband tussen meerdere variabelen. Die variabelen vormen samen een factor. De factoranalyse berekent voor elke individuele variabele hoeveel deze samenhangt met de andere variabelen en daardoor een deel van de factor vormt. De uitkomst is de factorlading per item. Deze meet in hoeverre een item 'laadt' op een bepaalde factor. Het voordeel is dat je met een factor (het reduceren van het aantal variabelen) net zoveel kunt zeggen over een onderzoekseenheid als met een groot aantal gemeten variabelen (reductie). Wanneer de eigenwaarde hoger is dan 1,0 en de factorlading hoger is dan 0,3, meten verschillende items dezelfde factor en kunnen er nieuwe variabelen worden gemaakt (Van Thiel, 2007).

De resultaten van de factoranalyse zijn in bijlage 11 weergegeven. Motivatie wordt bijvoorbeeld gemeten door vier stellingen en voor deze schaal geldt dat de eigenwaarde hoger is dan 1, namelijk 2,85. Daarnaast zijn alle factorladingen hoger dan 0,6 wat erop duidt dat vier verschillende items op één factor laden, namelijk de motivatie om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Hierdoor kunnen de data gereduceerd worden en kunnen analyses later in dit onderzoek eenvoudiger worden uitgevoerd. De eigenwaarden voor alle schalen die gemeten zijn in dit onderzoek, zijn hoger dan 1. Alle factorladingen die worden meegenomen in dit onderzoek, zijn hoger dan 0.3.

Betrouwbaarheid

Eerder omschreven is dat de betrouwbaarheid van een onderzoek wordt bepaald door de (1) nauwkeurigheid en (2) consistentie waarmee variabelen worden gemeten. Hoe consistent en nauwkeuriger het onderzoek is, des te zekerder kan men ervan uitgaan dat de onderzoeksbevindingen niet toevallig zijn, maar systematisch. Nauwkeurigheid heeft vooral betrekking op de meetinstrumenten die onderzoekers gebruiken zoals vragenlijsten. Consistentie ligt in de sociale wetenschappen wat ingewikkelder maar het gaat in principe om herhaalbaarheid; onder dezelfde omstandigheden zal dezelfde meting leiden tot dezelfde bevinding. In de Sociale Wetenschappen wordt herhaalbaarheid bereikt door onderzoek bij meerdere mensen in meerdere situaties op dezelfde wijze uit te voeren (Van Thiel, 2007). Hoe groot een steekproef moet zijn, is zoals eerder aangegeven volgens diverse onderzoekers verschillend.

De betrouwbaarheid en daarmee de interne consistentie kan worden aangetoond door middel van een Cronbach's Alpha. De mate van homogeniteit wordt uitgedrukt in een Cronbach's Alpha, die kan variëren van 0 (helemaal niet) tot 1.0 (perfect homogeen). De vragenlijst van dit onderzoek bestaat uit 16 schalen (motivatie, vermogen, hulpbronnen en werkdruk). Deze schalen worden gemeten door middel van een aantal vragen en deze moeten onderling met elkaar samenhangen. Binnen de Sociale Wetenschappen is het een betrouwbare schaal wanneer de Cronbach's Alpha hoger is dan 0.6 (Babbie, 2004). In bijlage 12 is per schaal de Cronbach's Alpha weergegeven. Hieruit blijkt dat de Cronbach's Alpha van de schalen variëren tussen 0,684 en 0,915. Hiermee zijn deze schalen intern consistent en betrouwbaar.

Tot slot vormt de nauwkeurigheid een belangrijke rol in dit onderzoek. Zoals eerder aangegeven wordt gebruik gemaakt van een wetenschappelijk eerder gebruikte vragenlijst, waardoor de nauwkeurigheid beter wordt gewaarborgd. Ook de tijd en plaats vormen een belangrijke rol voor onderzoek. Er is rekening gehouden met het uitvoeren van dit onderzoek op een moment wanneer mensen het minder druk hebben en wanneer piekbelastingen in een schooljaar lager zijn. Er kan niet worden gemeten dat door minder tijd een vragenlijst te snel wordt gelezen en hierdoor verkeerde antwoorden worden aangevinkt.

Schaalconstructies

Na aantoning van de validiteit en betrouwbaarheid van de schalen, kunnen de schalen daadwerkelijk geformeerd worden. Voor de drie groepen variabelen bereidheid (motivatie en vermogen), hulpbronnen en werkdruk zijn schalen gemaakt. De schaalscores zijn omgerekend naar een waarde van 0 tot en met 10 om per variabele tot een score te komen die gemakkelijker te interpreteren is. De score 0 geeft aan dat de variabele niet aanwezig is en de score 10 geeft aan dat de variabele maximaal aanwezig is. De schaalconstructies worden in bijlage 13 weergegeven. Tabel 4.3 geeft de schaalconstructies en betrouwbaarheid weer voor de verschillende variabelen uit het conceptuele model. In deze tabel wordt ook de formule weergegeven die gebruikt is voor het creëren van de schaal en het omrekenen van de scores.

Tabel 4.3: Betrouwbaarheid en schaalconstructies

Variabele	Items in de vragenlijst	Cronbach's alpha	Formule ongewogen schaal	N
Motivatie	2.1-2.4	0,863	$10 - (\text{mean}(\text{bereid1}, \text{bereid2herc}, \text{bereid3herc}, \text{bereid4}) - 1) * 10/3$	804
Vermogen	3.1-3.4	0,818	$\text{mean}(\text{vermogen1herc}, \text{vermogen2}, \text{vermogen3}, \text{vermogen4}) - 1) * 10/3$	804
Taakduidelijkheid	4.1-4.5	0,856	$10 - (\text{mean}(\text{taakduid1}, \text{taakduid2}, \text{taakduid3}, \text{taakduid4}, \text{taakduid5}) - 1) * 10/3$	804
Autonomie	5.1-5.9	0,875	$10 - (\text{mean}(\text{autonomie1}, \text{autonomie2}, \text{autonomie3}, \text{autonomie4}, \text{autonomie5}, \text{autonomie6}, \text{autonomie7herc}, \text{autonomie8}, \text{autonomie9}) - 1) * 10/3$	804
Contactmogelijkheden	6.1-6.6	0,684	$10 - (\text{mean}(\text{contactm1herc}, \text{contactm2}, \text{contactm3}, \text{contactm4}, \text{contactm5}, \text{contactm6herc}) - 1) * 10/3$	804
Relatie met leiding	7.1-7.6	0,906	$10 - (\text{mean}(\text{relleiding1}, \text{relleiding2}, \text{relleiding3}, \text{relleiding4}, \text{relleiding5}, \text{relleiding6}) - 1) * 10/3$	804
Relatie met collega's	8.1-8.6	0,813	$(\text{mean}(\text{relcollega1}, \text{relcollega2}, \text{relcollega3}, \text{relcollega4herc}, \text{relcollega5}, \text{relcollega6herc}) - 1) * 10/3$	804
Overlegmogelijkheden	9.1-9.5	0,788	$10 - (\text{mean}(\text{overlegm1}, \text{overlegm2}, \text{overlegm3}, \text{overlegm4}, \text{overlegm5}) - 1) * 10/3$	804
Taakvariatie	10.1-10.6	0,915	$10 - (\text{mean}(\text{taakvar1}, \text{taakvar2}, \text{taakvar3}, \text{taakvar4}, \text{taakvar5}, \text{taakvar6}) - 1) * 10/3$	804
Kwalificatiegebruik	11.1-11.5	0,819	$10 - (\text{mean}(\text{kwalificatiev1}, \text{kwalificatiev2}, \text{kwalificatiev3}, \text{kwalificatiev4}, \text{kwalificatiev5}) - 1) * 10/3$	804
Werkdruk/taakeisen	12.1-12.8	0,881	$10 - (\text{mean}(\text{werkdttaakei1}, \text{werkdttaakei2herc}, \text{werkdttaakei3}, \text{werkdttaakei4}, \text{werkdttaakei5}, \text{werkdttaakei6}, \text{werkdttaakei8}) - 1) * 10/3$	804
Werkdruk/mentale belasting	13.1-13.6	0,853	$10 - (\text{mean}(\text{werkdgeebel1}, \text{werkdgeebel2}, \text{werkdgeebel3}, \text{werkdgeebel4}, \text{werkdgeebel5}, \text{werkdgeebel6}) - 1) * 10/3$	804
Werkdruk/emotionele belasting	14.1-14.10	0,907	$10 - (\text{mean}(\text{emotiobel1}, \text{emotiobel2}, \text{emotiobel3}, \text{emotiobel4}, \text{emotiobel5}, \text{emotiobel6}, \text{emotiobel7}, \text{emotiobel8}, \text{emotiobel9}, \text{emotiobel10}) - 1) * 10/3$	804
Werkdruk/verantwoordelijkheid	15.1-15.3	0,691	$10 - (\text{mean}(\text{verantw1}, \text{verantw2}, \text{verantw3}) - 1) * 10/3$	804

4.7 Conclusie

In dit onderzoek staat de invloed van werkdruk op de bereidheid om door te blijven werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd in het hoger onderwijs centraal. Dit onderzoek heeft een kwantitatief-deductief karakter, omdat de data worden verzameld door middel van een enquête. Het onderzoek beschrijft de mate waarin het hoger onderwijs werkdruk ervaart en de kenmerken van de werknemers die blijven doorwerken tot het pensioen. Voor dit onderzoek is de Hogeschool Rotterdam als onderzoekseenheid uitgekozen, omdat de vergrijzing en werkdruk zijn toegenomen binnen deze organisatie. Gezien de maatschappelijke ontwikkelingen is de Hogeschool Rotterdam een interessante organisatie om dit onderzoek uit te voeren.

De vragenlijst die gebruikt is voor dit onderzoek, is al veelvuldig gebruikt voor eerdere onderzoeken. De representativiteit is gemeten met de chikwadraattoets en de validiteit wordt gemeten door een factoranalyse. De respons rate is 26,4 procent en opvallend was dat bij toeval de man-vrouwverhouding hetzelfde is als die van de totale populatie. Er hebben meer oudere werknemers de enquête ingevuld dan jongere werknemers maar dit is logisch gezien het relevantere onderwerp voor de oudere werknemers. De betrouwbaarheid is aangetoond door middel van de berekening van de Cronbach's alpha die varieerde tussen de 0,684 en 0,915.

Het verklarende karakter van dit onderzoek komt in de volgende hoofdstukken naar voren. Hierin wordt een verklaring gegeven van de invloed van werkdruk op de bereidheid om te blijven werken tot de pensioengerechtigde leeftijd

5 Analyse

De resultaten van het onderzoek staan in dit hoofdstuk centraal. De resultaten omschrijven onder meer de beschrijvende statistiek en de analysetechniek die gebruikt wordt. Het hoofdstuk eindigt met het toetsen van de hypothesen.

5.1 Beschrijvende statistiek

In deze paragraaf worden de uitkomsten van de enquêtes beschreven. Drie groepen variabelen staan centraal in dit onderzoek, namelijk de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd (motivatie en vermogen), hulpbronnen en werkdruk.

5.1.1 Bereidheid

Er zijn twee directe vragen gesteld in de vragenlijst met betrekking tot de motivatie en het vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Voor motivatie is de vraag gesteld: 'ik wil doorwerken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd' en voor vermogen: 'ik ben in staat om door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd'. Het antwoord dat een respondent kon geven op beide vragen was met 'zeer oneens', 'oneens', 'eens' en 'zeer eens'. Om in één oogopslag duidelijk te krijgen hoeveel mensen bereid zijn om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd zijn de antwoordmogelijkheden gecodeerd naar twee opties namelijk 'ja' en 'nee'.

490 werknemers (60,9%) geven aan door te willen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, 314 werknemers (39,1%) willen niet doorwerken. Op de vraag of men in staat is om door te werken, geven 675 (84%) werknemers aan door te kunnen werken. Daarnaast geven 129 medewerkers (slechts 16%) aan niet door te kunnen werken.

Tabel 5.1 laat een combinatie van deze twee vragen zien. Van de 804 respondenten is 58,5% (470 werknemers) bereid en in staat om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Slechts 20 werknemers (2,5%) willen wel doorwerken, maar kunnen niet doorwerken. 205 medewerkers (25,5%) kunnen wel doorwerken, maar willen niet doorwerken. Tot slot kan en wil 13,6% (109 werknemers) niet doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Tabel 5.1: Motivatie en vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd

Motivatie	Vermogen		
	Ja	Nee	Totaal
Ja	470 (58,5%)	20 (2,5%)	490 (60,9%)
Nee	205 (25,5%)	109 (13,55%)	314 (39,1%)
Totaal	675 (84%)	129 (16%)	804 (100%)

Voor de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd wordt in tabel 5.2 voor de variabelen motivatie en vermogen het gemiddelde, de mediaan, modus, standaarddeviatie en minimum- en maximumwaarde weergegeven. De variabelen zijn omgerekend naar schalen die in waarde variëren tussen 0 en 10. Waarde 0 geeft de minimale aanwezigheid van de variabele aan en waarde 10 geeft een maximale aanwezigheid aan van de variabele.

Tabel 5.2: Uitkomsten bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd

	N	Gemiddelde	Mediaan	Modus	Standaarddeviatie	Minimum	Maximum
Motivatie	804	5,95	6,67	6,67	2,53	0,00	10,00
Vermogen	804	6,71	6,67	6,67	2,04	0,00	10,00

Als er gekeken wordt naar de scores van de motivatie en het vermogen in tabel 5.2 is te zien dat het gemiddelde bij vermogen (6,71) hoger ligt dan bij motivatie (5,95). Dit betekent dat de respondent meer vermogen dan motivatie heeft om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De mediaan is zowel bij motivatie als vermogen 6,67. Bij motivatie wijkt de mediaan echter enigszins af van het gemiddelde, waardoor naar voren komt dat er een selecte groep werknemers meer gemotiveerd is dan de gemiddelde werknemer. De standaarddeviatie is bij vermogen iets lager, wat betekent dat er minder spreiding in de antwoorden ligt en de antwoorden op de vragen minder gevarieerd zijn dan bij motivatie.

5.1.2 Hulpbronnen, werkdruk en tevredenheid

In de vragenlijst hebben respondenten een twaalfstal vragen over werkdruk en hulpbronnen beantwoord. Net zoals bij bereidheid kon een respondent antwoord geven met ‘zeer oneens’, ‘oneens’, ‘eens’ en ‘zeer eens’. De variabelen zijn wederom ingedeeld op een schaal van 0 tot 10, waarbij de waarde 0 een lage score aangeeft en 10 een hoge score. In tabel 5.3 is zichtbaar wat de scores zijn voor werkdruk en hulpbronnen.

Tabel 5.3: Uitkomsten werkdruk en hulpbronnen

	N	Gemiddelde	Mediaan	Modus	St. deviatie	Minimum	Maximum
Hulpbronnen							
Taakduidelijkheid	804	6,26	6,67	6,67	1,77	0,00	10,00
Autonomie	804	5,93	5,93	6,67	1,54	0,00	10,00
Contactmogelijkheden	804	5,97	6,11	6,67	1,32	0,00	10,00
Relatie met leiding	804	6,23	6,67	6,67	1,82	0,00	10,00
Relatie met collega's	804	7,51	7,22	6,67	1,33	1,67	10,00
Overlegmogelijkheden	804	5,58	6,00	6,67	1,58	0,00	10,00
Taakvariatie	804	7,03	6,67	6,67	1,82	0,00	10,00
Kwalificatiegebruik	804	6,89	6,67	6,67	1,66	0,00	10,00
Werkdruk							
Taakeisen	804	5,77	5,71	3,81	1,76	0,00	10,00
Mentale belasting	804	6,68	6,66	6,67	1,54	0,00	10,00
Emotionele belasting	804	1,78	1,67	3,33	1,44	0,00	9,00
Verantwoordelijkheid	804	5,28	5,56	4,44	1,92	0,00	10,00

De hulpbronnen 'taakvariatie' en 'relatie met collega's' scoren het hoogst. Dit betekent dat deze hulpbronnen volgens de respondenten vaak voorkomen in hun werk. Emotionele belasting (werkdruk) scoort zeer laag en dit betekent dat deze kenmerken bijna niet voorkomen in het werk van deze respondenten.

Verantwoordelijkheid (werkdruk), taakvariatie en relatie met leiding kennen een redelijk hoge standaarddeviatie wat betekent dat de antwoorden op deze vragen gevarieerd waren en er dus een redelijke spreiding aanwezig is. Dit kan kloppen omdat docenten en ondersteunend personeel verantwoordelijkheid en taakvariatie anders ervaren dan leidinggevenden.

5.2 Analysetechniek

In dit onderzoek wordt gekeken naar de invloed van werkdruk op de bereidheid van werknemers om te blijven werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Om deze centrale vraag te kunnen beantwoorden en de hypothesen te toetsen zal gebruik worden gemaakt van een regressieanalyse. Na de gegevens uit de enquêtes te hebben verzameld en geanalyseerd is er twee keer een regressieanalyse uitgevoerd. Een regressieanalyse is een statistische techniek waarbij de gegevensanalyse wordt nagegaan of er sprake is van een samenhang, aangeduid als regressie. Deze bestaat uit een onafhankelijke (oorzaak) X en één of meerdere afhankelijke variabelen (gevolg) Y. In

deze relatie is de functie f onbekend. De volgende formule is dan ook van toepassing: $Y = f(X)$ (Babbie, 2004, p.447-448). Met behulp van de regressieanalyse wordt zowel gekeken naar de invloed van werkdruk in het hbo op de motivatie om door te blijven werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd, als naar de invloed van werkdruk op het vermogen om door te blijven werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. In beide gevallen is werkdruk (X) de onafhankelijke variabele. De motivatie ($Y1$) en het vermogen ($Y2$) zijn voor de twee analyses de afhankelijke variabele. Dit wordt gedaan aan de hand van het softwareprogramma Statistical Products and Service Solutions (SPSS). Door middel van dit softwareprogramma wordt er gebruik gemaakt van een multipele lineaire regressieanalyse. Een regressieanalyse toetst of het verband tussen twee variabelen (de afhankelijke en onafhankelijke variabele) lineair is. Een positief lineair verband houdt in dat bijvoorbeeld een toename van de onafhankelijke variabele (werkdruk) tot een toename in de afhankelijke variabelen (doorwerken tot de pensioengerechtigde) leidt (Van Thiel, 2007). Een regressieanalyse is volgens Huizingh (2004) de beste manier om het verband tussen afhankelijke en onafhankelijke variabele te verklaren. Aan de hand van deze multivariate data analyse kunnen de hypothesen al dan niet aangenomen worden.

In dit onderzoek wordt gebruikt gemaakt van de regressiecoëfficiënten bèta(β), de R^2 adjusted en het significantieniveau. De sterkte van de verbanden wordt in een multipele lineaire regressie weergegeven in bèta's (β). De β is de regressiecoëfficiënt, deze geeft aan hoe steil de lijn loopt, wanneer men het verband zou uitdrukken in een grafiek. De bèta varieert van -1 (negatief verband) tot +1 (positief verband), waarbij geldt dat hoe dichter de waarde bij de $(-/+)$ 1 ligt, hoe sterker het verband. De R^2 adjusted wordt gebruikt in plaats van de gewone R^2 omdat deze een realistischer beeld geeft van de verklaarde variantie en de mogelijkheid geeft om verschillende regressieanalyses met elkaar te vergelijken. De R^2 adjusted geeft aan hoe goed de voorspelde scores passen bij de feitelijk waargenomen scores (verklaarde variantie van afhankelijke variabelen). De generaliseerbaarheid naar de algehele populatie wordt bepaald door het significantieniveau. Het geeft aan of toeval bij de gevonden gegevens aanwezig is (Van den Bercken et al., 2005). Er wordt over het algemeen een maatstaf van $<$ dan 0,05 gebruikt. De output in SPSS geeft aan of de uitkomsten significant zijn op het 0,05-niveau. Als de significantie van onafhankelijke variabelen lager is dan 0,05, kan de hypothese aangenomen worden. Is deze hoger, dan is er geen verband en wordt de hypothese verworpen.

Er kunnen problemen ontstaan als er sprake is van multicollineariteit. Als onderzoeker moet men zelf op multicollineariteit toetsen en het probleem oplossen als het zich voordoet. Deze term wordt gebruikt om een overtreding van de vooronderstelling van onafhankelijkheid aan te geven, waardoor de regressie-uitkomsten onjuist zijn. Dit wil zeggen dat er een sterke correlatie is tussen twee voorspellende variabelen, wat kan leiden tot numerieke instabiliteit. Dit dient vermeden te worden. Bij een correlatieanalyse met een score van 0,6 kan er sprake zijn van multicollineariteit (Cramer & Howitt, 2007). De variabelen worden gecontroleerd op multicollineariteit, voordat een hypothese wordt getoetst. Als de score lager uitkomt dan 0,6 (geen sprake van multicollineariteit), dan kan de hypothese getoetst worden door middel van een regressieanalyse. Is er wel sprake van multicollineariteit, dan moet er op een andere manier worden getoetst of variabelen worden samengevoegd (Van Dalen & De Leede, 2002).

De Pearson correlatiecoëfficiënt wordt gebruikt in de correlatieanalyse (Cramer en Howitt, 2007). De score van een correlatiecoëfficiënt varieert van 0 (geen verband) tot 1 (sterk verband) met positieve (positief verband) en negatieve (negatief verband) waarden. De correlatiewaarden die gelden voor de Sociale Wetenschappen als men het heeft over een zwak verband, zitten tussen de 0,1 en 0,23, de waarden 0,24 spreken over een medium verband en 0,37 en hoger geeft een sterk verband aan (Cohen, 1988).

Uit de correlatieanalyse is gebleken (bijlage 15) dat één correlatie hoger is dan 0,6. Dit duidt erop dat er sprake kan zijn van multicollineariteit. De correlatie taakvariatie en kwalificatiegebruik is 0,693 en deze variabelen zijn dan ook samengevoegd tot de variabele kwalificatie. De aanwezigheid van een gematigde of sterkere correlatie tussen de onafhankelijke variabelen (multicollineariteit) en daarbij dus een overtreding van de assumptie van onafhankelijk wordt gemeten door de variantie-inflatiefactor (VIF) en de tolerantie. De vuistregel die geldt bij het getal VIF, is dat bij een VIF die kleiner is dan 10 en bij een tolerantie die groter is dan 0,1, multicollineariteit geen probleem is. Uit bijlage 16 (zie ook tabel 5.4 en 5.5) blijkt dat geen enkele VIF-waarde groter is dan 10 en de tolerantie groter is dan 0,1, dus er is geen sprake van multicollineariteit (Burns & Bush, 2011).

5.3 Toetsing hypothesen

Verschillende hypothesen zijn opgesteld op basis van de theorie in hoofdstuk 3. Deze hypothesen worden in deze paragraaf getoetst. Op basis van de resultaten wordt de hypothese aangenomen of verworpen.

Zoals aangegeven vanuit de theorie is bereidheid onderverdeeld in twee aspecten, te weten: motivatie en vermogen. Er worden twee regressieanalyses uitgevoerd, namelijk onderdeel A waar er gekeken wordt naar motivatie (tabel 5.4) en onderdeel B (tabel 5.5) waar er gekeken wordt naar vermogen. De variabelen aantal jaren werkzaam, geslacht en leeftijd zijn ter controle meegenomen in de regressieanalyse.

Toetsing hypothesen onderdeel A

Tabel 5.4: Regressieanalyse onderdeel A: werkdruk, hulpbronnen, controle variabelen en motivatie

Onafhankelijke variabele	Bèta (β)	Significantie	Tolerantie	VIF
Werkdruk (taakeisen)	-0,045	0,333	0,621	1,610
Werkdruk (mentale belasting)	-0,065	0,189	0,544	1,838
Werkdruk (emotionele belasting)	-0,032	0,453	0,717	1,395
Werkdruk (verantwoordelijkheid)	-0,021	0,621	0,743	1,345
Taakduidelijkheid	-0,036	0,429	0,642	1,558
Autonomie	0,022	0,610	0,709	1,410
Contactmogelijkheden	-0,022	0,631	0,636	1,572
Relatie met leiding	-0,058	0,213	0,624	1,604
Relatie met collega's	0,091	0,048	0,626	1,597
Overlegmogelijkheden	0,039	0,414	0,574	1,742
Kwalificatie	0,213	0,000	0,583	1,716
Aantal jaren werkzaam	-0,075	0,076	0,738	1,354
Geslacht	-0,025	0,523	0,898	1,113
Leeftijd	0,094	0,036	0,664	1,506
$R^2 = 0,050$				

Tabel 5.4 geeft de β , significantie, tolerantie en de VIF-waarde per variabele weer. Een complete uitwerking van de regressieanalyse is te vinden in bijlage 16. De werkdrukkenmerken zijn niet significant en hebben geen invloed op de motivatie van werknemers om te blijven werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Alle variabelen in dit model verklaren maar 5% van de motivatie om te blijven werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Geconstateerd kan worden dat deze waarde erg laag is en dat deze uitkomst heel weinig voorspelt.

De volgende hypothesen kunnen verworpen worden:

H1a: *Hoe hoger de taakeisen, hoe lager de motivatie om door te werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.*

H2a: *Hoe hoger de mentale belasting, hoe lager de motivatie om door te werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.*

H3a: *Hoe hoger de emotionele belasting, hoe lager de motivatie om door te werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.*

H4a: *Hoe hoger de verantwoordelijkheid, hoe lager de motivatie om door te werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.*

De controlevariabelen relatie met collega's, leeftijd en kwalificatie zijn wel significant. De β geeft de sterkte van het verband aan tussen de onafhankelijke variabelen en de afhankelijke variabele. Alle drie de variabelen hebben een positieve Bètawaarde, waarbij er sprake is van een positief verband wat betekent dat deze variabelen een positieve invloed hebben op motivatie.

Toetsing hypothesen onderdeel B

Tabel 5.5: Regressieanalyse onderdeel B: werkdruk, hulpbronnen en vermogen

Onafhankelijke variabele	Bèta (β)	Significantie	Tolerantie	VIF
Werkdruk (taakeisen)	-0,200	0,000	0,621	1,610
Werkdruk (mentale belasting)	-0,096	0,031	0,544	1,838
Werkdruk (emotionele belasting)	-0,087	0,025	0,717	1,395
Werkdruk (verantwoordelijkheid)	-0,067	0,078	0,743	1,345
Taakduidelijkheid	0,074	0,070	0,642	1,558
Autonomie	0,169	0,000	0,709	1,410
Contactmogelijkheden	0,049	0,231	0,636	1,572
Relatie met leiding	-0,044	0,292	0,624	1,604
Relatie met collega's	0,070	0,091	0,626	1,597
Overlegmogelijkheden	0,070	0,105	0,574	1,742
Kwalificatie	0,149	0,001	0,583	1,716
Aantal jaren werkzaam	-0,079	0,039	0,738	1,354
Geslacht	-0,062	0,074	0,898	1,113
Leeftijd	0,024	0,556	0,664	1,506
R² = 0,232				

De onafhankelijke variabelen: werkdruk (taakeisen, mentale belasting en emotionele belasting), kwalificatie en aantal jaren werkzaam zijn significant. De variabelen taakeisen, mentale belasting en

emotionele belasting (werkdruk) hebben een negatieve Bèta-waarde. Dit betekent dat werkdruk (taakeisen, mentale belasting en emotionele belasting) een negatief invloed heeft op het vermogen om te blijven werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Alle variabelen in dit model verklaren 23% van het vermogen om te blijven werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De volgende hypothesen worden aangenomen:

H1b: Hoe hoger de taakeisen, hoe lager het vermogen om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

H2b: Hoe hoger de mentale belasting, hoe lager het vermogen om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

H3b: Hoe hoger de emotionele belasting, hoe lager het vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Opvallend is dat verantwoordelijkheid niet significant bijdraagt en werknemers dus aangeven dat verantwoordelijkheid niet van invloed is op het vermogen. De volgende hypothese wordt niet aangenomen:

H4b: Hoe hoger de verantwoordelijkheid, hoe lager het vermogen om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

De hulpbronnen autonomie en kwalificatie zijn significant en hebben een positieve Bèta-waarde. Er kan aangenomen worden dat autonomie en kwalificatie een positieve invloed hebben op het vermogen om door te blijven werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Daarentegen heeft het aantal jaren dat een medewerker werkzaam is bij de Hogeschool Rotterdam, een negatief effect op het vermogen om te blijven werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

5.4 Conclusie

In dit hoofdstuk is de analyse uitgevoerd van dit onderzoek. Allereerst zijn de scores op de variabelen motivatie en vermogen in het hoger onderwijs gemeten. Hoe hoger de score, hoe meer de variabele voorkomt. Vermogen heeft een score van 6,7 en motivatie een 5,9, dit betekent dat de respondent meer vermogen heeft dan motivatie om door te werken tot het pensioen.

In tabel 5.3 is te zien dat een aantal variabelen veel van elkaar verschilt. Zo scoort emotionele belasting (werkdruk) zeer laag (1,8) wat betekent dat deze belasting bijna niet voorkomt in het werk

van de respondenten. Mentale belasting (werkdruk) is daarentegen in grotere mate aanwezig in het werk van respondenten. De hulpbronnen relaties met collega's (7,5) en taakvariatie (7,0) scoren redelijk hoog en deze kenmerken zijn dus ook meer aanwezig in werk van de respondenten. Autonomie scoort het laagste (5,9).

In deze analyse zijn in totaal vier hypothesen getoetst. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen de invloed van werkdruk op motivatie (onderdeel A) en de invloed van werkdruk op het vermogen (onderdeel B). In totaal zijn er acht deelhypoteses getoetst. Uit de twee regressieanalyses blijkt dat drie hypothesen zijn aangenomen en vijf zijn verworpen.

Uit de hypothesen die aangenomen zijn, blijkt een negatieve invloed van werkdruk (taakeisen, mentale belasting en emotionele belasting) te bestaan op het vermogen om door te blijven werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Daarentegen heeft werkdruk (taakeisen, mentale belasting, emotionele belasting en verantwoordelijkheid) geen invloed op de motivatie om door te blijven werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

De hulpbronnen autonomie en kwalificatie hebben een positief invloed en het aantal jaren dat men werkzaam is, heeft een negatieve invloed op het vermogen om te blijven werken tot het pensioen.

6 Conclusies

De hoofdvraag waarmee dit onderzoek is gestart; *“Welke invloed heeft werkdruk op de bereidheid van medewerkers in het hoger beroepsonderwijs om aan het werk te blijven tot de pensioengerechtigde leeftijd en hoe is deze invloed te verklaren?”* zal in dit laatste hoofdstuk worden beantwoord. De invloed van werkdruk op motivatie en vermogen wordt verklaard vanuit de empirische resultaten. Daarna zal een vergelijking met de theorie worden gemaakt. Dit hoofdstuk sluit af met een reflectie en suggesties voor verder onderzoek.

6.1 Invloed van werkdruk op motivatie en vermogen verklaard

In dit onderzoek is geprobeerd om de motivatie om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd te verklaren vanuit werkdruk. De meest voorkomende respondent is te typeren als: in de leeftijd ouder dan 50, manager en een fulltimeaanstelling. Het werkdrukkenmerk mentale belasting wordt het hoogst ervaren door de werknemers binnen de Hogeschool Rotterdam. De taakeisen en verantwoordelijkheid worden gemiddeld ervaren en de emotionele belasting als zeer laag ervaren.

Motivatie

Uit de resultaten blijkt dat werkdruk geen invloed heeft op de motivatie om te blijven werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Het werken in een hoog tempo, het intensief moeten nadenken, het gediscrimineerd worden en de hoge verantwoordelijkheid hebben geen invloed op de motivatie.

Alleen de relatie met collega, de kwalificatie en de leeftijd van de werknemer hebben een zeer beperkte positieve invloed op de motivatie om te werken tot het pensioen. De conclusie is dat motivatie niet verklaard kan worden door werkdruk.

Vermogen

Daarentegen blijkt dat werkdruk wel een invloed heeft op het vermogen om te blijven werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Taakeisen, mentale belasting en emotionele belasting hebben een directe negatieve invloed op het vermogen om door te werken tot het pensioen. Dit houdt in dat de werkdruk van een werknemer van de Hogeschool Rotterdam en daarbij de belemmering om te kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd voornamelijk voortkomt uit het snel moeten werken, het werken onder tijdsdruk, het voortdurend intensief moeten nadenken en het feit dat

studenten lastig zijn. Opvallend is dat verantwoordelijkheid voor het werkproces en het werk van anderen geen invloed heeft op het vermogen om door te blijven werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Het vermogen om te werken tot het pensioen kan dus alleen maar verklaard worden door hoge taakeisen, mentale belasting en emotionele belasting.

De hulpbronnen contactmogelijkheden en kwalificatie hebben daarentegen juist een positieve invloed op het vermogen om te blijven werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Dit wil zeggen dat de kenmerken van het werk als het praten over werk met leidinggevende en collega's, het leren van nieuwe dingen en gevarieerd werk een positieve bijdrage leveren op het vermogen. Geconcludeerd kan worden dat de organisatie deze hulpbronnen goed in ogenschouw moet nemen om zo meer werknemers te krijgen die kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Daarnaast heeft het aantal jaren dat iemand bij de Hogeschool Rotterdam werkt ook een negatieve invloed op het vermogen. Hieruit kan worden opgemerkt dat het aantal jaren dat iemand werkt bij de Hogeschool Rotterdam en de hoge taakeisen, mentale belasting en emotionele belasting ervoor zorgen dat het vermogen om door te blijven werken tot de pensioengerechtigde leeftijd steeds minder wordt.

6.2 Vergelijking met de theorie

Om een goed beeld te krijgen van de eigen onderzoeksresultaten zal een vergelijking gemaakt worden met de theorie. In eerste instantie zal een bevestiging van de theorie worden beschreven, gevolgd door het in twijfel trekken van de theorie en als laatste aanvullingen op de theorie.

Bevestiging van de theorie

Ondanks het feit dat er niet zo heel veel theorie is geschreven met betrekking tot werkdruk en de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, kan de gebruikte theorie in deze scriptie op een aantal punten worden bevestigd wanneer de empirische resultaten worden vergeleken met de theorie.

De theorie van Wiggers (2003) geeft aan dat de arbeidssituatie een rol speelt in de beslissing om te blijven werken tot aan het pensioen. Hoe hoger de arbeidsbelasting van mensen is, des te lager de bereidheid van mensen om door te werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Volgens Beehr (1986) wordt de beslissing om met pensioen te gaan ook door werkgerelateerde factoren beïnvloed.

In het onderzoek van Jettinghof en Smulders (2008) naar de invloed van werk- en persoonlijke kenmerken op de bereidheid van werknemers om te kunnen en willen doorwerken tot hun pensioengerechtigde leeftijd, wordt geconcludeerd dat het fysieke belastingsniveau van het werk, de werkdruk, de mate van autonomie in het werk en de mogelijkheden voor verdere ontwikkeling in het werk een grote rol spelen bij de beslissing om te kunnen en willen doorwerken tot aan het pensioen. Siegrist e.a. (2006) en Schmitt e.a. (1981) tonen aan dat de taakeisen een negatieve invloed hebben op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Deze theorieën worden bevestigd op het gebied van *kunnen* doorwerken tot aan het pensioen. Uit dit onderzoek is gebleken dat hoge arbeidsbelasting (werkdruk) zoals hoge taakeisen, mentale en emotionele belasting een negatieve rol spelen bij de beslissing om te kunnen doorwerken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Zowel Wiggers (2003) als Jettinghof en Smulders (2008), en Van Ruysseveldt et al. (2008) geven aan dat de functiekenmerken leiden tot een grotere bereidheid om langer door te werken. Deze functiekenmerken zijn te typeren als hulpbronnen en deze hebben een positieve invloed op de bereidheid om door te werken tot het pensioen. Wel blijkt uit deze studies dat ze meer invloed hebben op het vermogen en minder op de motivatie om door te werken. Deze theorieën worden bevestigd als er gekeken wordt naar de hulpbronnen die van invloed zijn op het vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Met name de mate van autonomie en de mogelijkheden voor verdere ontwikkeling (kwalificatie) spelen een positieve rol bij de beslissing om te kunnen doorwerken tot aan het pensioen.

In het onderzoek van De Weerd (2009) en van Geelhoed (2009) komt naar voren dat in het onderwijs gemiddeld genomen de taakeisen en de geestelijke belasting als hoger worden ervaren. Uit dit onderzoek blijkt dat 62% van de respondenten hoge taakeisen en 83% een hoge mentale belasting ervaart. Daarbij moet wel worden gesteld dat de invloed van deze twee werkdrukkenmerken met name effect hebben op het vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

In twijfel trekken van de theorie

De Weerd (2009) toont in haar onderzoek aan dat werkdruk effect heeft op zowel de motivatie als het vermogen om door te werken tot het pensioen. Uit dit onderzoek blijkt dat wanneer er

onderscheid wordt gemaakt tussen motivatie en vermogen de directe invloed van werkdruk niet aanwezig is op motivatie om door te werken.

De werkkenmerken verklaren voor een deel het kunnen doorwerken. Een hoge werkdruk geeft een kleinere kans op doorwerken (Jettinghoff & Smulders, 2008). Uit dit onderzoek komt naar voren dat werkdruk (verantwoordelijkheid) geen invloed heeft op zowel het vermogen en de motivatie. De theorie van Jettinghof en Smulders (2008) is dus op dit gebied niet volledig, gekeken naar het hoger onderwijs. De mate waarin een werknemer in zijn functie een bepaalde verantwoordelijkheid heeft naar zowel de organisatie, ondergeschikten als naar derden, is niet van invloed op de bereidheid om door te kunnen en willen doorwerken tot het pensioen.

Een aantal voorgaande onderzoeken (Schmitt et al., 1981; Beehr, 1986; Siegrist, 2006) heeft dit onderscheid niet gemaakt en geven alleen maar de bereidheid aan, maar niet in termen van het kunnen of willen doorwerken tot het pensioen. Eerdere onderzoeken hebben geconcludeerd dat hulpbronnen juist leiden tot een grotere bereidheid (Schmitt et al., 1981; Beehr, 1986; Siegrist, 2006) en dat taakeisen leiden tot een geringere bereidheid om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Hier kan de kanttekening bij geplaatst worden dat uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat werkdruk (taakeisen) en hulpbronnen zoals autonomie geen directe invloed hebben op motivatie. In de studies van Wiggers (2003), Jettinghof et al. (2008) en Schmitt et al. (1981) is echter aangetoond dat autonomie een positieve invloed heeft op de bereidheid. Dit is alleen geldig voor vermogen maar niet voor motivatie.

Volgens Van Ruysseveldt et al. (2008) neemt de fysieke belasting in Nederland af en juist de emotionele belasting toe. Deze emotionele belasting is meer aanwezig bij zogenaamde contactberoepen als onderwijs, verpleging en klantendiensten. De emotionele belasting is twee keer zo hoog in het onderwijs en in zorgfuncties dan in andere sectoren (Kirsch & Van den Berghe, 2010). Dit onderzoek heeft geen vergelijking gemaakt met andere sectoren maar de emotionele belasting in het hoger onderwijs is niet zo hoog als de theorie van Ruysseveldt et al. (2008) aangeeft.

Dit onderzoek maakt duidelijk dat de relatie tussen werkdruk en de bereidheid om door te werken tot het pensioen in werkelijkheid complexer is dan deze in de wetenschappelijke studies wordt aangegeven. Er moet een duidelijker onderscheid worden gemaakt tussen motivatie en vermogen ten aanzien van de bereidheid om door te werken tot het pensioen.

Aanvullingen op de theorie

Uit dit onderzoek is duidelijk op te merken dat er verschil zit in de invloed van werkdruk op de bereidheid ten opzichte van motivatie en vermogen. Zoals Wiggers (2003) aangeeft: hoe hoger de arbeidsbelasting van mensen, hoe lager de bereidheid van mensen om door te werken. Dit geldt echter alleen voor invloed op het vermogen van mensen. Werkdruk heeft dus geen invloed op de motivatie om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd in het hoger onderwijs. Als aanvulling daarop moet nog meegenomen worden dat de werkdrukmerk verantwoordelijkheid helemaal niet van invloed is op zowel de motivatie als het vermogen om te werken tot het pensioen. Alleen de taakeisen, mentale belasting en emotionele belasting zijn van invloed op het *kunnen* doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Geconcludeerd kan worden dat werkdruk alleen maar van invloed is op het vermogen om te werken tot het pensioen met de kanttekening dat verantwoordelijkheid daarbuiten moet worden gelaten, deze heeft namelijk geen invloed. De hulpbronnen autonomie en kwalificatie zijn aspecten voor een werkgever om goed in de gaten te houden als men ervoor wil zorgen dat zijn werknemers in staat zijn om te kunnen doorwerken tot het pensioen, deze hebben namelijk een positieve invloed. Het aantal jaren dat iemand werkt bij de Hogeschool Rotterdam, heeft een negatieve invloed op het vermogen. Er moet met name worden gelet op werknemers die al lange tijd werkzaam zijn bij de organisatie met oog op hoe men de werkdruk ervaart op dat moment.

6.3 Reflectie onderzoek

Het aangeven van sterke en zwakke punten van een onderzoek is relevant om de waarde in te kunnen schatten en eventueel toekomstig onderzoek te kunnen verbeteren.

Een sterk punt is dat er in dit onderzoek ten aanzien van de bereidheid om te blijven werken tot het pensioen onderscheid is gemaakt tussen motivatie en vermogen wat overeenkomt met een aantal andere onderzoeken. Zowel andere onderzoeken als dit onderzoek tonen aan dat er een groot verschil is tussen de motivatie en het vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De uitkomsten van dit onderzoek hebben aangetoond dat werkdruk (behalve verantwoordelijkheid) een rol speelt in het vermogen maar geen rol in de motivatie om door te werken tot het pensioen. Dit gaat tegen de verwachting voorafgaand aan dit onderzoek in. Ook

spelen maar een aantal hulpbronnen (autonomie en kwalificatie) een rol bij het vermogen om te werken tot het pensioen, de verwachting was dat dit er meer zouden zijn.

De koppeling tussen de theorie en de praktijk is gewaarborgd. Het derde hoofdstuk heeft de theoretische perspectieven aangegeven. Werkdruk is onderverdeeld in een aantal elementen en deze zijn verder geoperationaliseerd en verwerkt in de vragenlijst.

Een ander sterk punt is het grote aantal respondenten binnen dit onderzoek. In totaal hebben 804 respondenten de vragenlijst ingevuld en de respons rate bedraagt hiermee 26,5%. Daarbij is er gebruik gemaakt van een goede vragenlijst. Deze vragenlijst is in andere onderzoeken al reeds eerder gebruikt door diverse onderzoeksbureaus en universitaire instellingen. Hierdoor zijn de validiteit en de betrouwbaarheid verhoogd.

Een laatste sterk punt is de wijze waarop de data zijn geanalyseerd. De data zijn geanalyseerd door het uitvoeren van een multi-pele regressie analyse, waarmee het verband tussen meerdere variabelen werd vastgesteld. Er is ook vastgesteld dat er geen sprake is van multicollineariteit. Dit wil zeggen dat er geen sterke correlatie is geweest tussen twee voorspellende variabelen, wat kan leiden tot numerieke instabiliteit.

Een kanttekening die geplaatst kan worden, is het feit dat dit onderzoek is uitgevoerd binnen de organisatie van de Hogeschool Rotterdam. Deze onderzoekspopulatie is vrij specifiek en lastig te generaliseren naar al het personeel dat werkzaam is in het hoger onderwijs of de gehele beroepsbevolking. Daardoor is de generaliseerbaarheid niet hoog te noemen.

Een tweede kanttekening die geplaatst kan worden, is het in kaart brengen van de werkelijkheid zoals bij ook vele andere onderzoeken die betrekking hebben op cross-sectioneel onderzoek. Dit betekent dat de meting maar eenmalig plaatsvindt. Dit onderzoek probeert de factoren te bepalen die van invloed zijn om het door te blijven werken tot aan het pensioen. Deze factoren verklaren in principe de voorkeuren van werknemers die van invloed zijn op het uittreden uit de arbeidsmarkt. Dit onderzoek toont op dat betreffende moment van de meting de bereidheid aan als het gaat om doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De daadwerkelijke uittreding wordt hiermee niet verklaard. Henkens en Van Solinge (2003: p.36) geven aan dat werknemers vaak eerder uittreden en dat de bereidheid waarschijnlijk niet overeenkomt met de daadwerkelijke daad. Gezien de resultaten van dit onderzoek zal dit in ogenschouw genomen moeten worden.

Een derde kanttekening betreft het vinden van genoeg theorie over de invloed van werkdruk op de bereidheid om te werken tot het pensioen. Er is al veel geschreven over de pensioengerechtigde leeftijd en de factoren die hier invloed op hebben, maar er is nog maar weinig literatuur over de specifieke invloed van werkdruk om door te werken tot het pensioen. Enerzijds geeft dit onderzoek vernieuwende inzichten, anderzijds is de vergelijking met andere theorieën lastiger te maken.

6.4 Suggesties voor verder onderzoek

Door middel van dit onderzoek is er meer inzicht verkregen in de invloed van werkdruk op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Een aanbeveling is om hier verder onderzoek naar te verrichten, omdat ieder onderzoek leidt tot nieuwe vragen en nieuwe inzichten.

In redelijk wat wetenschappelijke literatuur is nog geen onderscheid gemaakt tussen motivatie en vermogen. Zoals eerder aangegeven blijkt uit eerdere onderzoeken van Schmitt et al. (1981), Beehr, (1986) en Siegrist (2006) dat hulpbronnen juist leiden tot een grotere bereidheid en dat werkdruk leidt tot een kleinere bereidheid om te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Dit blijkt in de werkelijkheid toch anders te zijn en daarbij moet het verschil gemaakt worden tussen motivatie en vermogen om te werken tot het pensioen.

In vervolgonderzoek naar het verklaren van de invloed van werkdruk op de bereidheid om door te werken dient de onderzoeker rekening te houden met een verkleuring van de werkelijkheid. Doordat meeste onderzoeken cross-sectionaal zijn, is het lastig om in deze situatie processen te verklaren. Beehr (1986) geeft in het onderzoek aan dat het nemen van de beslissing om met pensioen te gaan meer als een proces dan als een momentopname in iemands leven gezien moet worden. Hierdoor is het belangrijk om op meerdere momenten te onderzoeken wat de invloed van werkdruk is op de bereidheid. Dit zou kunnen door middel van longitudinaal onderzoek. Dit type onderzoek geeft wel de mogelijkheid om meerdere metingen te doen over een langere periode en verschaft dus meer een exacte weergave van de werkelijkheid. Ook een nameting zou een aanrader kunnen zijn voor onderzoek naar de invloed van werkdruk op de bereidheid. In de fase waarin mensen al met pensioen zijn. Hier is met name de rol die werkdruk speelt van belang.

De definitie van werkdruk wordt door elke theorie anders gedefinieerd, zo ook het feit dat iedere werknemer iets anders verstaat onder werkdruk. Door middel van kwalitatief onderzoek kan hierin meer inzicht worden verschaft.

Uit de onderzoeksresultaten kwam naar voren dat de hulpbronnen autonomie en kwalificatie een positieve invloed hebben op het vermogen om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Hier zou uitgebreider onderzoek naar gedaan kunnen worden. Onderzocht zou moeten worden hoe een werkgever dit het beste kan invullen voor werknemers die al een aantal jaren werkzaam zijn bij de organisatie.

Niet alleen het onderwijs ervaart een hoge werkdruk maar ook andere sectoren. Deze sectoren zouden als aanvulling ook zeer waardevol zijn om de invloed van werkdruk ten aanzien van de bereidheid tot doorwerken nog beter in kaart te brengen. Het is goed mogelijk dat het onderzoek in andere sectoren andere resultaten met zich meebrengt dan in het onderwijs. De inzichten uit dit onderzoek kunnen hier aan bijdragen of als basis dienen.

Literatuurlijst

Babbie, E. (2004). *The practice of Social Research*, eleventh edition, Thomson Wadsworth, Belmont USA.

Beehr, T.A. (1986) *The process of retirement: a review and recommendations for future investigation*. *Personnel Psychology*, Vol. 39, pp. 31-55

Bekkum, Peter W.J., Gouw, A. (2007), *Werkdruk en Stress*, Richtlijn voor de arbocatalogus, Arbo informatie, Sdu Uitgevers bv.

Brown, David K. (2001) *The Social Sources of Educational Credentialism: Status Cultures, Labor Markets, and Organisations*, *Sociology of Education* (Extra Issue): 19-34.

Burns, Alvin C. & Bush, Ronald F. (2011) *Principes van marktonderzoek , toepassingen met SPSS*. Zesde editie. Amsterdam: Pearson education Benelux

Cramer, D & Howitt D. (2007) *Statistiek in de sociale wetenschappen*. Amsterdam: Pearson education Benelux

Centraal Bureau voor de Statistiek (2011), *Bevolkingstrends*, geraadpleegd op 1 mei 2011 via <http://www.cbs.nl/nr/rdonlyres/476f84a8-b876-43b4-aa21-350338c052eb/0/2011k1b15pub.pdf>

Centraal Bureau voor de Statistiek (2010). *Steeds meer werknemers willen doorwerken tot 65 jaar*, geraadpleegd op 7 september 2010 via <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/6DB1D4F7-51F0-443B-9CB3-9637B2541B54/0/pb10n033pb.pdf>

Centraal Bureau voor de Statistiek, Joop Garssen (2011), *Demografie van de vergrijzing*, geraadpleegd op 24 augustus 2011 via <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/D7D8F678-F22B-445F-8A6F-A635D376A344/0/2011demografievandevergrijzingart.pdf>

Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Routledge Academic.

Dalen, Jan van & Leede, Erik de (2002) *Statistisch onderzoek met SPSS for Windows*: Uitgeverij Lemma BV Utrecht

Dijk FJH van, Dormolen M van, Kompier MAJ, Meijman TF (1990). *Herwaardering model belasting-belastbaarheid*. Tijdschr Soc Gezondheidsz 1990; 68: 3-10

Ettema, J.H. (1973), *Het modelbelasting en belastbaarheid*. Tijdschrift Sociale Geneeskunde, 51, 44-54

Geelhoed, R. (2009). *Werkdrukklachten in het onderwijs*. Scriptie gepubliceerd op EUR Thesis Repository <http://thesis.eur.nl/theses/>. Erasmus Universiteit Rotterdam, Rotterdam, Nederland.

Gordon, N. & Tarnow, E. (2002). *A question of response rate (electronische versie)*. Science Editor, Vol. 25, No. 1, pp 25-26.

Henkens, K & Solinge, H. van (2003), *Het eindspel; Werknemers, hun partners en leidinggevende over uittreden uit het arbeidsproces*.

Henkens, K & Solinge, H. van & Dalen, H. van (2009), *Beslissingen rond langer werken: de onzichtbare drempels voor een later pensioen*; Tijdschrift voor Hrm 12^e jaargang, nr3.

Houtman, I.L.D. & Bloemhoff, A. & Dhondt, S. & Terwee, C. (1994). *Weba en Nova-Weba in relatie tot gezondheid en welbevinden van werknemers*. Leiden: Nederlands Instituut voor Preventieve Gezondheidszorg TNO.

Houtman ILD, Smulders PGW, Klein Hesselink DJ. *Trends in arbeid 2004*. Hoofddorp: TNO Arbeid, 2004.

Huizingh, E. (2004). *Inleiding SPSS 12.0 voor Windows en Data Entry*. Den Haag: Academic Service
Jaarverslag Hogeschool Rotterdam, 2009 & 2010.

Jetten, B., Braster, J.F.A., Pat, M. (1999), *Werkdruk en welzijn van onderwijsbeleidadviseurs*. Assen: Van Gorcum

Jetten, B. en G. van Kooten (1994), *Kwaliteit van de arbeid: van theorie naar toetsing*, Rotterdam: Risbo-paper.

Jetten, B. en G. van Kooten (1995), *Quality of Work: From Theory to Test*, pp.67-92, in: *Work from The Lowlands. Labour and Organization Research. Chapter of the Netherlands Universities Working*

Committee of Social Science Research of Labour and Organization, edited by F.Huijgen, G.B. van Hees, Th.P.W.M. van der Krogt en J.J. Schippers. Amsterdam: Siswo (publication 392).

Jetten, B & M. Pat. (1999). *Werkdruk en welzijn in het werk*. Assen: Van Gorcum.

Jettinghoff, K en Smulders, P.G.W. (2008), *Wie kan en wil doorwerken tot 65-jarige leeftijd?*; Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 24 (1): 88-100

Karasek, R.A. (1979) *Job demands, Job decision latitude, job design and mental strain: implications for job redesign*. Administrative Science Quarterly, Vol 24, pp.285-307

Kirsch, M. en Berghe van den, W. (2010), *Werkdruk in het hoger onderwijs*, Synthese van een literatuurstudie in het kader van het WERC-project

Korzilius, H. (2000). *De kern van survey-onderzoek*. Assen: Van Gorcum & Comp.

Laan, Geert van der (1990). *Legitimatieproblemen in het maatschappelijk werkelijkheid* Utrecht: Uitgeverij SWP

Leisink, P.L.M, Thijsssen, J.G.L. & Walter, E.M. (2004). *Langer doorwerken met beleid. De praktijk van ouderenbeleid in arbeidsorganisaties*. Ongepubliceerd manuscript, Universiteit Utrecht/Bestuurs- en Organisatiewetenschappen.

Macionis, J.J. en Plummer, K. (2008), *Sociology: A global introduction* (vierde editie). New Jersey. Prentice Hall.

OCW (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) (2010), *Nota werken in het onderwijs*, geraadpleegd op 7 november 2010 via http://bevoegd.minocw.nl/Documenten/WIO_2010.pdf

OECD (2001). *Ageing and Income. Financial resources and retirement in 9 OECD countries*. Parijs: Organisation for Economic Co-operation and Development.

Otten, F. en Houtman, I. (2001). *Werkdruk stabiliseert*, geraadpleegd op 29 oktober 2010 via <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/C743A5BF-389D-4418-9AF9-DA36606BA6A4/0/index1211.pdf>

Pallant, J. (2008). *SPSS Survival Manual*. Maidenhead: Open University Press.

Profielen (December 2011 en Januari 2012). *Onafhankelijk blad van de Hogeschool Rotterdam*.

Rijksoverheid (2011). *Verhoging pensioenleeftijd van 65 naar 66 jaar in 2020*, geraadpleegd op 17 november 2011 via <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/persberichten/2011/04/29/verhoging-pensioenleeftijd-van-65-naar-66-jaar-in-2020.html>

Rowe JW, Kahn RL (1997). *Successful aging*. *Gerontologist* 37 (4): 433–40.

Ruyseveldt, J. van, de Witte, M., & von Grumbkow, J. (red.) (2004). *Organiseren van mens en arbeid*. Hedendaagse benaderingen van de kwaliteit van de arbeid. Kluwer: Deventer.

Ruyseveldt, J. van en Smulders, P.G.W. (2008). *Intrinsieke arbeidsoriëntatie en uitputting bij medewerkers*. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 24, 266-287

Schmitt, N. En McCune, J.T (1981). The relationship between job attitudes and the decision tot retire. *The Acadamy of Management Journal*, Vol 24, No. 4, 795-802.

Siegrit, J., Wahrendorf, M., Knesebeck, von dem, O., Jürges, H. En BörschSupan, A., (2006). Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees- baseline results from the share study. *European journal of public health*, Vol. 17, No1, 62-68.

Smulders, P., Houtman, I. (2004), *Oorzaken van werkdruk: een onderbelicht thema*. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 20 (1), pp. 89-105.

Solinge, H. van, C.J.I.M. Henkens & H.P. van Dalen (2009), Langer doorwerken; gemakkelijker gezegd dan gedaan. *Demos, bulletin over bevolking en samenleving* 25 (3): 1-4. [pdf]

Steenhof, L., & A. de Jong (2001). Leefstijl en demografisch gedrag. In J. Garssen, J. de Beer, P. Cuyvers & A. de Jong (Red.), *Samenleven. Nieuwe feiten over relaties en gezinnen*. (pp. 123-133): Voorburg/Heerlen: CBS.

Steijn, B. (2004), *Werken in de informatiesamenleving*. Assen; Koninklijke van Gorcum

SZW (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (2009), *Toespraak van minister Piet Hein Donner op bijeenkomst van Centrale Samenwerkende Ouderenorganisaties (CSO), maandag 20 april 2009, Nieuwegein*, geraadpleegd op 2 oktober 2010 via <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/persberichten/2009/04/20/toespraak-van-minister-piet-hein-donner-op-bijeenkomst-van-centrale-samenwerkende-ouderenorganisaties-cso-maandag-20-april-2009-nieuwegein.html>

Thiel, S. van (2007), *Bestuurskundig onderzoek, een methodologische inleiding*, Bussum 2007; Uitgeverij Coutinho b.v.

Tijdens, Kea. REDE, in verkorte vorm uitgesproken bij de aanvaarding van het ambt van gewoon hoogleraar met de leerplicht Arbeid, Organisatie en Emancipatie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam op vrijdag 3 maart 2006, *Een wereld van verschil: arbeidsparticipatie van vrouwen 1945-2005.*, p. 7, geraadpleegd op 23 november 2010 via <http://www.wageindicator.org/documents/publicationslist/060303oratieKeatijdens>

Trouw (2011). *Nieuw kabinet moet pensioenakkoord overnemen*, geraadpleegd op 14 juli 2011 via http://www.trouw.nl/nieuws/nederland/article3130297.ece/Nieuw_kabinet_moet_pensioenakkoord_overnemen.html

Veldhoven, M. van, Meijman, T.F. (1994) , *Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van Arbeid (VBBA)*. Amsterdam: Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA.

Verbaan, D., van Helmont, S. (2000). *Een onderzoek naar beleefde werkdruk bij de hogescholen*. Eindhoven: Falke en Verbaan.

Volkscrant (2011), *Leraren tekort zal oplopen in het voortgezet onderwijs*, geraadpleegd op 2 februari 2012 via <http://www.volkscrant.nl/vk/nl/5288/Onderwijs/article/detail/2918001/2011/09/20/Lerarentekort-zal-oplopen-in-voortgezet-onderwijs.dhtml>

Weerdt, J. de (2009). *... en ze werkten nog lang en gelukkig? De bereidheid om te werken tot het pensioen verklaard: studie naar de causale relatie tussen functiekenmerken, gezondheid, commitment en de bereidheid om te werken tot het pensioen*. Scriptie gepubliceerd op EUR Thesis Repository <http://thesis.eur.nl/theses/>. Erasmus Universiteit Rotterdam, Rotterdam, Nederland.

Wiggers, J. (2003) *Een levenlang werken? Betaald en onbetaald werk van 55 plussers: ontwikkelingen en factoren*. Proefschrift, Erasmus Universiteit Rotterdam/Faculteit der Sociale Wetenschappen

Wiezer, N., Smulders, R., Nelemans, R. (2005), *De invloed van organisatiekenmerken op werkdruk in een organisatie*. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 2005/3

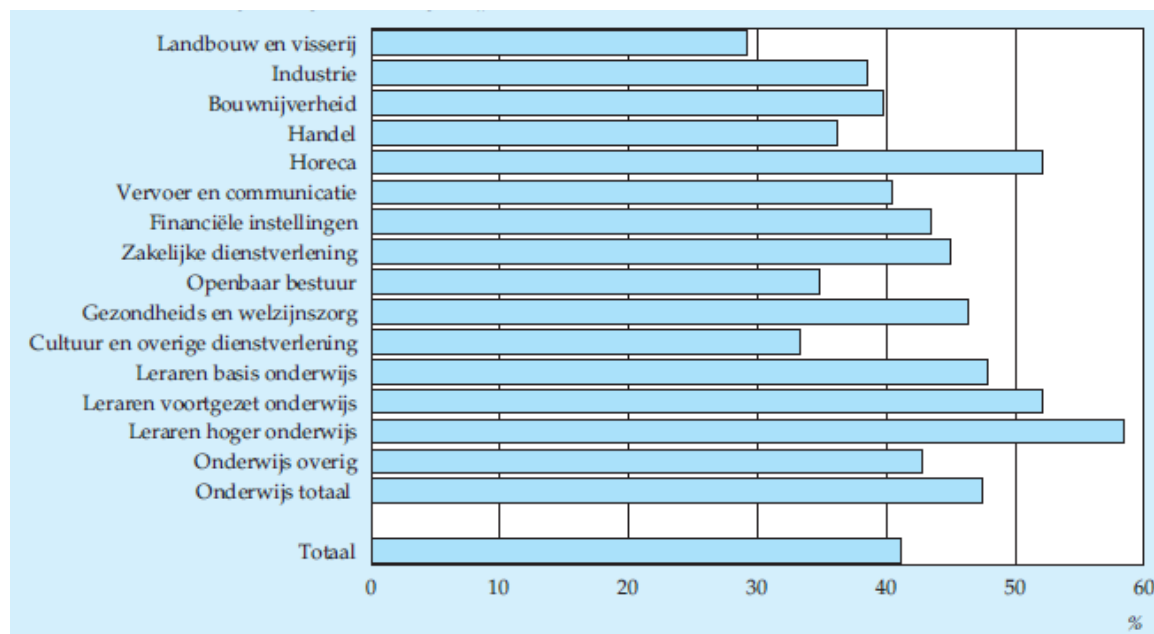
Bijlage 1 Factoren van invloed op de uittrede- intentie

	Uittrede-intentie (de geneigdheid om vervroegd uit te treden)	Uittredegedrag (kans dat een werk- nemer stopte met werken tussen 2001 en 2007)
Leeftijd tijdens eerste onderzoek (2001)	–	
Geslacht (man=1)	n.s.	+
Financiële context		
Replacement rate	+	+
Vermogen	+	+
Pensioengat	–	–
Aantal financieel afhankelijke kinderen	–	–
Inkomen van anderen in huishouden	+	n.s.
Gezondheid		
Gezondheidssituatie	n.s.	–
Werkcontext		
Werkdruk	+	n.s.
Uitdaging	+	n.s.
Fysiek zwaar werk	n.s.	n.s.
Flexibiliteit	n.s.	n.s.
Vervroegde uittreding binnen organisatie	n.s.	n.s.
Gebruik seniorenregeling	+	n.s.
Verwachtingen ten aanzien van tijd na uittrede		
Subjectieve levensverwachting	–	n.s.
Angst voor verveling na uittrede	–	–
Sociale inbedding		
Steun van partner voor langer doorwerken: - geen partner (referentiecategorie) - partner weinig steun - partner neutraal - partner veel steun	+ n.s. –	n.s. –
Steun leidinggevende voor langer doorwerken	–	–

+ = positief effect, - = negatief effect, n.s.=niet significant.

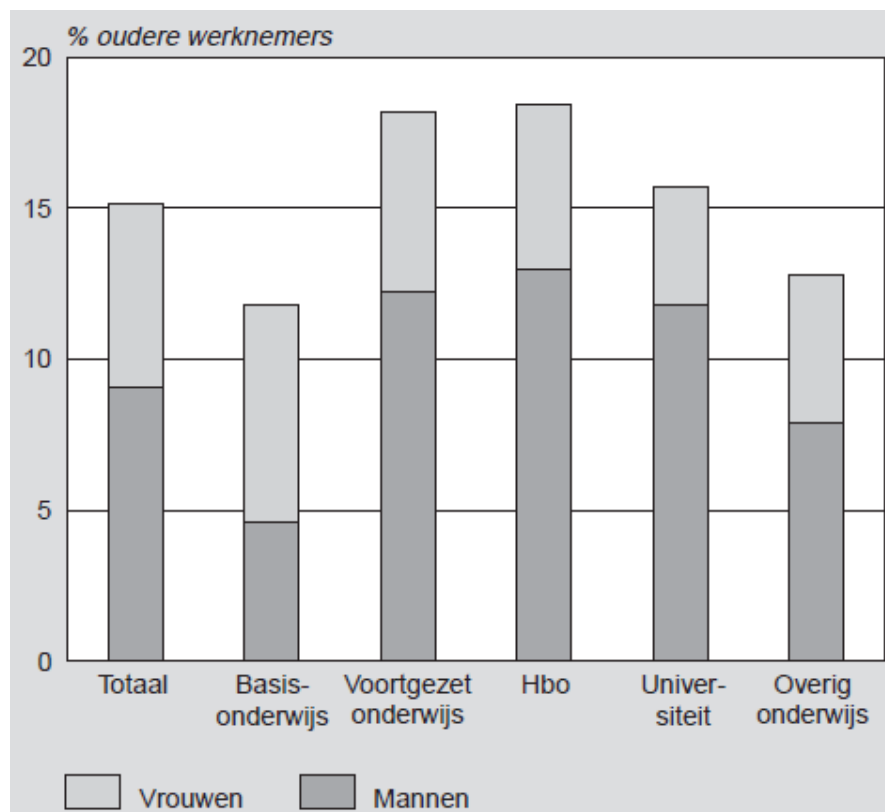
(Henkens et al., 2009)

Bijlage 2 Werkende die regelmatig in een hoog tempo moeten werken



(CBS, 2005)

Bijlage 3 Aandeel oudere werknemers naar geslacht en soort onderwijs



Bron: CBS, 2002

Bijlage 4 Matrix Functiehuis Hro

Matrix Functiehuis Hogeschool Rotterdam

	Directeur	Manager	Hoofd	Beleidsmw/ adviseur	Beleidsonde- rst mw/ adviseur	Secretarieel mw	Adm.mw	Ondersteunend medewerker	Docenten	Instructeurs	Overige
15	Directeur voorzitter										
14	Directeur										
13		Manager A							Hoofd- docent		
12		Manager B		Beleidsmw./a adviseur A					Hoge- school docent		
11		Manager C		Beleidsmw./a adviseur B					Kerndocent		
10			Hoofd A		Beleidsond. mw/adviseur A				Docent	Instructeur A	
9			Hoofd B		Beleidsond. mw/adviseur B					Instructeur B	
8			Hoofd C		Beleidsond. mw/adviseur C					Instructeur C	
7						Secretarieel mw. A	Adm. Mw A	Ondersteunend mw. A		Instructeur D	
6						Secretarieel mw. B	Adm. Mw B	Ondersteunend mw. B			
5						Secretarieel mw. C	Adm. Mw C	Ondersteunend mw. C			
4							Adm. Mw D	Ondersteunend mw. D			
3							Adm. Mw E	Ondersteunend mw. E			
2								Ondersteunend mw. F			
1								Ondersteunend mw. G			
	AANSTURING			ADVIES & BELEID		DIENSTVERLENING			ONDERWIJS		

Bijlage 5 Enquête

Enquête invloed werkdruk op de bereidheid om te blijven werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd

Invulinstructie

- Het invullen van de vragenlijst neemt ongeveer 20 minuten in beslag.
- Het is van belang dat u bij de beantwoording van onderstaande vragen uw huidige werksituatie als uitgangspunt neemt.
- Mocht u het soms lastig vinden om een antwoord te kiezen uit de opgestelde categorieën, dan verzoeken wij u toch de optie te kiezen die het best bij uw persoonlijke situatie past of wat u denkt mogelijk in de toekomst te kiezen.

1. Persoonlijke vragen

1.1 Wat is uw geslacht?

<input type="checkbox"/>	Man
<input type="checkbox"/>	Vrouw

1.2 Wat is uw leeftijd?

Please select... ▼

1.3 Wat is de hoogste opleiding waarvan u een diploma heeft behaald?

<input type="checkbox"/>	Lager beroepsonderwijs (LTS/VBO/VMBO)
<input type="checkbox"/>	Middelbaar algemeen onderwijs (MAVO/MULO)
<input type="checkbox"/>	Middelbaar beroepsonderwijs (MTS/MBO/MEAO)
<input type="checkbox"/>	Hoger algemeen voorgezet onderwijs (HBS/HAVO/VWO)
<input type="checkbox"/>	Hoger beroepsonderwijs (HBO/HEAO)
<input type="checkbox"/>	Wetenschappelijk onderwijs (Universiteit)

1.4 Hoeveel maanden of jaren werkt u bij de Hogeschool Rotterdam?

--	--

1.5 Bent u fulltime of parttime in dienst?

<input type="checkbox"/>	Fulltime
<input type="checkbox"/>	Parttime

1.6 Indien u parttime werkt, hoeveel FTE per week werkt u?

	FTE
--	-----

1.7 Bij welk instituut/dienst bent u werkzaam?

	Please select... ▾
--	--------------------

1.8 Bij welke opleiding bent u het meest werkzaam?

	Please select... ▾
--	--------------------

1.9 Wat is uw functie?

	<u>Algemeen ondersteunend:</u>
<input type="checkbox"/>	Directeur
<input type="checkbox"/>	Manager
<input type="checkbox"/>	Hoofd
<input type="checkbox"/>	Beleidsondersteunend medewerker/adviseur
<input type="checkbox"/>	Beleidsmedewerker/adviseur
	<u>Onderwijsondersteunend:</u>
<input type="checkbox"/>	Secretaresse
<input type="checkbox"/>	Secretariele medewerker

<input type="checkbox"/>	Administratief medewerker
<input type="checkbox"/>	Ondersteunend medewerker (facilitair/technisch en algemene dienstverlening)
	<u>Docerend:</u>
<input type="checkbox"/>	Instructeur praktijkonderwijs (begeleiding studenten en verzorging praktijklessen)
<input type="checkbox"/>	Juniordocent (schaal 9)
	Docent (schaal 10)
<input type="checkbox"/>	Kerndocent (schaal 11)
<input type="checkbox"/>	Hogeschooldocent (schaal 12)
<input type="checkbox"/>	Overige

1.10 Hoe lang voert u uw huidige functie uit?

	jaar
--	------

Wilt u van onderstaande stellingen aangeven in welke mate u het ermee eens bent?

Bereidheid (motivatie en vermogen) om door te werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd

		Ze er e e n s	E e n s	O n e e n s	Z e e r o n e e n s
2 Motivatie					
2.1	Ik wil doorwerken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2	Ik wil eerder stoppen met werken dan de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3	Ik heb al concrete stappen ondernomen om te stoppen vóór de voor mijn geldende pensioengerechtigde leeftijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4	Ik ben sterk van plan tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd door te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3 Vermogen					
3.1	Ik ben in staat om door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2	Door de fysieke werkbelasting is voor mij niet mogelijk om door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3	Door de geestelijke werkbelasting is het voor mij niet mogelijk om door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4	Alleen wanneer de werkomstandigheden sterk verbeteren ben ik in staat door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hulpbronnen (kenmerken van het werk)

		Zeer eens	Eens	Oneens	Zeer oneens
4 Taakduidelijkheid					
4.1	Ik weet precies wat anderen op mijn werk van mij verwachten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2	Ik weet precies waarvoor ik wel, en waarvoor ik niet verantwoordelijk ben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3	Ik weet precies hoe mijn leidinggevende over mijn prestaties denkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4	Voor mij ligt duidelijk vast, wat precies mijn taak is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.5	Ik weet precies wat ik van andere mensen van mijn afdeling mag verwachten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Autonomie					
5.1	Ik kan mijn werk, als ik dat nodig vind, zelf onderbreken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.2	Ik kan zelf het werktempo regelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.3	Ik kan, indien nodig, het tijdstip waarop iets klaar moet zijn, uitstellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.4	Ik kan gemakkelijk even weg van de plaats waar ik werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.5	Ik beslis zelf wanneer ik een taak uitvoer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.6	Ik bepaal zelf de volgorde van mijn werkzaamheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.7	Mijn werkwijze wordt in grote mate voorgeschreven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.8	Ik heb de mogelijkheid om zelf te beslissen hoe ik mijn werk doe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.9	Ik kan een eigen werkwijze kiezen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Contactmogelijkheden					
6.1	Ik ben in mijn werk altijd op mezelf aangewezen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2	Als ik er niet uitkom, kan een collega werk van mij overnemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3	Mijn collega's helpen me bij het afwerken van een opdracht als dat nodig is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4	Ik praat op het werk met collega's uit de eigen afdeling over het werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.5	Ik praat op het werk met mijn leidinggevende over het werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.6	Ik ben vaak alleen op mijn werkplek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Zeer eens	Eens	Oneens	Zeer oneens
7 Relatie met de leiding					
7.1	Ik werk onder goede dagelijkse leiding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.2	Mijn direct leidinggevende heeft een juist beeld van mij in mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3	Ik kan op mijn directe leiding rekenen, wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.4	De verstandhouding met mijn directe leiding is goed	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.5	Ik voel me in mijn werk gewaardeerd door mijn directe leiding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.6	Tussen mij en mijn directe leiding heerst een prettige sfeer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8 Relatie met collega's					
8.1	Ik kan op mijn collega's rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.2	De verstandhouding met mijn collega's is goed	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.3	Ik voel mij in mijn werk gewaardeerd door mijn collega's	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.4	Ik heb te maken met agressie van mijn collega's	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.5	Tussen mij en mijn collega's heerst een prettige sfeer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.6	Tussen mij en mijn collega's doen zich vervelende gebeurtenissen voor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9 Overlegmogelijkheden					
9.1	Ik heb invloed op de beslissingen vanuit mijn groep/afdeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.2	Bij eventuele problemen kan ik mensen uit andere afdelingen inschakelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.3	Ik bespreek met anderen hoe de taken worden verdeeld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.4	Ik bespreek met anderen hoe de taken gepland moeten worden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.5	De frequentie waarmee we werkoverleg hebben, is voldoende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Zeer eens	Eens	Oneens	Zeer oneens
10	Taakvariatie				
10.1	Mijn werk is gevarieerd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.2	Mijn werk is uitdagend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.3	Ik heb voldoende afwisseling in mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.4	Mijn werk vereist creativiteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.5	Mijn werk geeft mij het gevoel er iets mee te kunnen bereiken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.6	In mijn werk wordt een beroep gedaan op mijn probleemoplossend vermogen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11 Kwalificatiegebruik					
11.1	Mijn baan vereist dat ik nieuwe dingen leer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.2	Mijn baan vereist veel bekwaamheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.3	Ik heb de gelegenheid om mijn eigen vaardigheidsniveau verder te ontwikkelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.4	Mijn werk sluit goed aan op mijn opleiding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.5	Mijn werkervaring sluit goed aan op mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Werkdruk

12 Werkdruk / taakeisen					
12.1	Ik moet erg snel werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.2	Ik heb over het algemeen genoeg tijd om mijn werk af te krijgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.3	Ik moet extra hard werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.4	Ik werk onder tijdsdruk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.5	Ik heb te maken met piekbelastingen in bepaalde periodes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.6	Ik moet me in het werk haasten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.7	Ik word doorgaans tijdig erover geïnformeerd wat mijn taken en verantwoordelijkheden zijn voorafgaande aan een periode	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.8	Ik zou het kalmer aan willen doen in mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

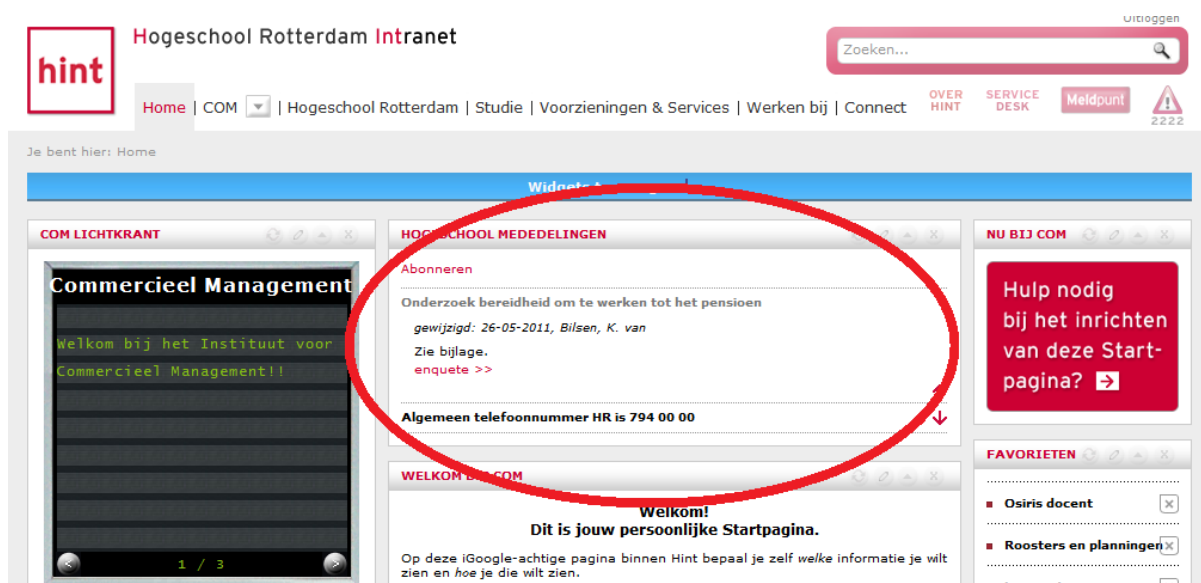
		Zeer eens	Eens	Oneens	Zeer oneens
13	Werkdruk / mentale belasting				
13.1	Mijn werk vereist voortdurend intensief nadenken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.2	Ik moet veel informatie gedurende langere tijd onthouden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.3	Mijn werk vereist dat ik er voortdurend mijn gedachten bijhoud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.4	Het werk vergt voortdurend veel aandacht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.5	Ik moet in mijn werk veel dingen tegelijk in de gaten houden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.6	Ik word op mijn werk vaak voor onverwachte gebeurtenissen geplaatst				
14	Werkdruk / emotionele belasting				
14.1	Op het werk wordt gediscrimineerd naar sekse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.2	Op het werk wordt gediscrimineerd naar huidskleur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.3	Op het werk wordt gediscrimineerd naar leeftijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.4	Ik moet veel werken met agressieve studenten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.5	De studenten zijn lastig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.6	Ik moet voortdurend beducht zijn voor gevaarlijke situaties	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.7	Het werk is gevaarlijk voor mij	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.8	Ik word tijdens het werk geconfronteerd met grapjes of opmerkingen met een seksuele ondertoon, die ik als ongewenst beschouw	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.9	Ik word tijdens het werk aangeraakt of vastgepakt op een manier die ik als ongewenst beschouw	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.10	Ik heb me in de afgelopen 12 maanden onprettig gevoeld door pesten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Werkdruk / verantwoordelijkheid				
15.1	Ik draag veel verantwoordelijkheid voor het werk van anderen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.2	Ik draag veel verantwoordelijkheid voor de toekomst van anderen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.3	Ik draag veel verantwoordelijkheid voor het werkproces	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tevredenheid

		Ze er Tevreden	Tevreden	Niet tevreden/ ontevreden	Ontevreden	Ze er ontevreden
16	Tevredenheid					
16.1	Ik ben tevreden met de mate waarin ik in mijn functie kennis en vaardigheden kan benutten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.2	Ik ben tevreden over mijn secundaire arbeidsvoorwaarden (zoals vakantie- en verlofregeling, spaarregelingen, verzekeringen e.d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.3	Ik ben te tevreden over de mogelijkheden om contacten met anderen te onderhouden tijdens uw werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.4	Ik ben tevreden met de waardering die ik krijg voor mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.5	Ik ben tevreden met de mate waarin mijn functie creativiteit vereist	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.6	Ik ben tevreden met de vrijheid van handelen in mijn functie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.7	Ik ben tevreden met mijn salaris	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.8	Ik ben tevreden over de gezelligheid/sfeer op mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

U bent aan het einde gekomen van de vragenlijst. Bedankt voor uw medewerking. Vragen en opmerkingen kunnen per e-mail gestuurd worden aan Suzanne Suijkerbuijk: Suisc@hr.nl.

Bijlage 6 Aankondiging Enquête op Hint



Onderzoek bereidheid om te werken tot het pensioen

We worden als Nederlandse samenleving steeds ouder. De AOW komt onder druk te staan en het kabinet heeft op vrijdag 13 mei 2011 de pensioenleeftijd verhoogd in 2020 naar 66 jaar en in 2025 naar 67 jaar. Tevens wordt vervroegde uitkering steeds meer ontmoedigd door dit financieel onaantrekkelijker te maken. Maar in hoeverre zijn mensen eigenlijk bereid om langer door te werken?

Vanuit de Erasmus Universiteit wordt hier onderzoek naar uitgevoerd binnen verschillende organisaties en de Hogeschool Rotterdam werkt mee aan dit onderzoek. Twee jaar geleden heeft een soortgelijk onderzoek plaatsgevonden, met deze gegevens wordt een vergelijking gemaakt. In het kader van dit onderzoek ontvangt u woensdag 1 juni 2011 per e-mail een enquête waarin vragen worden gesteld over doorwerken tot aan het pensioen, uw werksituatie, werkdruk en arbeidstevredenheid.

De resultaten hiervan zullen door de Erasmus Universiteit gebruikt worden om meer inzicht te krijgen in dit onderwerp. Daarnaast worden de enquêteresultaten door de Hogeschool gebruikt om meer informatie te krijgen over werkdruk, kenmerken van het werk en de arbeidstevredenheid. De resultaten worden inzichtelijk gemaakt voor de respondenten.

Het invullen van de enquête leidt tot waardevolle informatie. Wij vragen u dan ook deze enquête in te vullen. De enquêtes worden vertrouwelijk behandeld en het invullen is anoniem. Vragen over de enquête kunnen gesteld worden aan Suzanne Suijkerbuijk. S.c.f.Suijkerbuijk@hr.nl

Alvast dank voor uw medewerking.

Cees van der Kraan

Directeur P&O

Bijlage 7 Begeleidende tekst enquête



Novell WebAccess
Postbericht

Antwoord Opnieuw verzenden Later lezen

Bericht Eigenschappen

Van: EvaSys Administrator
<S.C.F.Suijkerbuijk@hro.nl>
Aan: <SuiSC@hro.nl>
Onderwerp: Onderzoek bereidheid te blijven werken tot aan het pensioen.
Bijlagen: Mime.822 (3434 bytes) [Weergeven] [Opslaan als]

Beste medewerker,

Hierbij ontvangt u de enquête van het onderzoek naar de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De enquête wordt uitgevoerd door de Erasmus Universiteit Rotterdam en verspreid onder medewerkers van de Hogeschool Rotterdam.

Aanleiding onderzoek:

We worden als Nederlandse samenleving steeds ouder. De AOW komt onder druk te staan en het kabinet heeft op vrijdag 13 mei 2011 de pensioenleeftijd verhoogd in 2020 naar 66 jaar en in 2025 naar 67 jaar. Tevens wordt vervroegde uitstreding steeds meer ontmoedigd door dit financieel onaantrekkelijker te maken. Maar in hoeverre zijn mensen eigenlijk bereid om langer door te werken?

Vanuit de Erasmus Universiteit wordt hier onderzoek naar uitgevoerd binnen verschillende organisaties en de Hogeschool Rotterdam werkt aan dit onderzoek mee. In het kader van dit onderzoek worden u een aantal vragen gesteld over doorwerken tot aan het pensioen, uw werksituatie, werkdruk en arbeidstevredenheid.

De resultaten hiervan zullen door de Erasmus Universiteit gebruikt worden om meer inzicht te krijgen in dit onderwerp. Daarnaast worden de enquêteresultaten door de Hogeschool gebruikt om meer informatie te krijgen over werkdruk, kenmerken van het werk en de arbeidstevredenheid. De resultaten worden inzichtelijk gemaakt voor de respondenten. Het invullen van de enquête kost ongeveer 12 minuten. Wij rekenen graag op uw medewerking. Met onderstaande link en wachtwoord kunt u de enquête invullen.

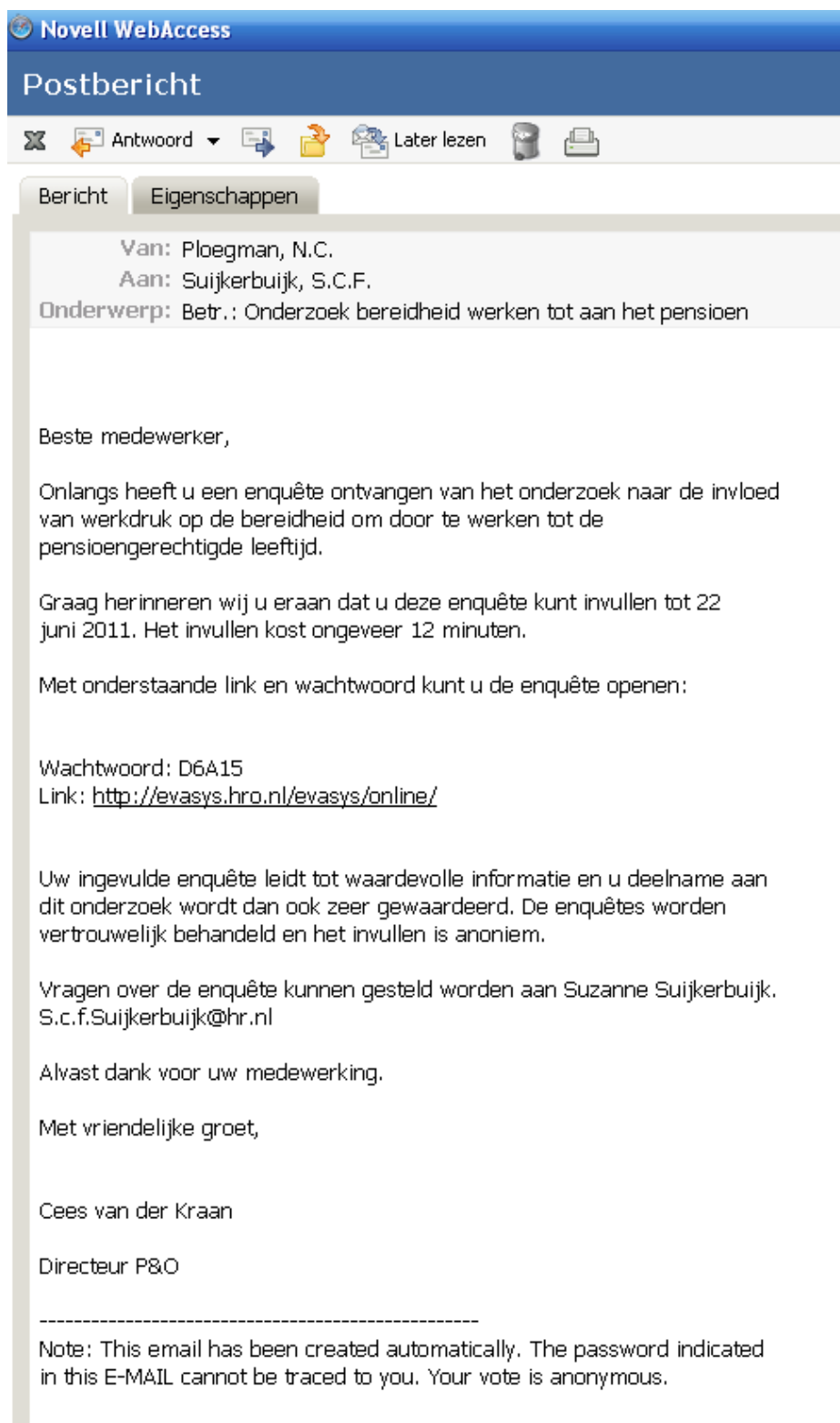
Wachtwoord: RS6SP
Link: <http://evasys.hro.nl/evasys/online/>

De enquêtes worden vertrouwelijk behandeld en het invullen is anoniem. Vragen over de enquête kunnen gesteld worden aan Suzanne Suijkerbuijk. S.c.f.suijkerbuijk@hr.nl

Alvast dank voor uw medewerking.

Cees van der Kraan
Directeur P&O

Bijlage 8 Tekst reminders enquête



Novell WebAccess

Postbericht

Antwoord Later lezen

Bericht Eigenschappen

Van: Ploegman, N.C.
Aan: Suijkerbuijk, S.C.F.
Onderwerp: Betr.: Onderzoek bereidheid werken tot aan het pensioen

Beste medewerker,

Onlangs heeft u een enquête ontvangen van het onderzoek naar de invloed van werkdruk op de bereidheid om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Graag herinneren wij u eraan dat u deze enquête kunt invullen tot 22 juni 2011. Het invullen kost ongeveer 12 minuten.

Met onderstaande link en wachtwoord kunt u de enquête openen:

Wachtwoord: D6A15
Link: <http://evasys.hro.nl/evasysonline/>

Uw ingevulde enquête leidt tot waardevolle informatie en u deelname aan dit onderzoek wordt dan ook zeer gewaardeerd. De enquêtes worden vertrouwelijk behandeld en het invullen is anoniem.

Vragen over de enquête kunnen gesteld worden aan Suzanne Suijkerbuijk. S.c.f.Suijkerbuijk@hr.nl

Alvast dank voor uw medewerking.

Met vriendelijke groet,

Cees van der Kraan
Directeur P&O

Note: This email has been created automatically. The password indicated in this E-MAIL cannot be traced to you. Your vote is anonymous.

Bijlage 9 Personeel per leeftijdsgroep



Peildatum: 31-12-2011

Personeel per Leeftijdsgroep

Leeftijdsgroep	MAN		AOP		VROUW		MAN		DOP		VROUW		MAN		OOP		VROUW		TOTAAL	
	Aantal	FTE	Aantal	FTE	Aantal	FTE	Aantal	FTE	Aantal	FTE	Aantal	FTE	Aantal	FTE	Aantal	FTE	Aantal	FTE	Aantal	FTE
<=20	0	0,0	3	2,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	2,2
21-30	50	45,7	125	106,8	77	50,9	146	108,2	6	3,2	9	6,4	133	99,7	280	221,4	133	99,7	280	221,4
31-40	88	83,7	216	174,5	204	134,0	248	182,5	7	6,0	5	4,0	299	223,6	469	341,0	299	223,6	469	341,0
41-50	114	108,7	208	164,1	210	145,6	241	158,9	10	7,7	4	2,7	334	262,0	453	326,6	334	262,0	453	326,6
51-60	120	114,9	143	113,1	328	248,2	236	155,6	16	13,3	2	1,3	464	376,4	381	269,9	464	376,4	381	269,9
60 eo	33	29,2	23	18,8	105	67,5	55	35,3	2	1,2	0	0,0	140	98,0	78	54,1	140	98,0	78	54,1
Totaal HR	405	382,1	718	579,4	924	646,1	926	621,5	41	31,4	20	14,3	1370	1059,7	1664	1215,2	1370	1059,7	1664	1215,2
% van Totaal	13,3%		23,7%		30,5%		30,5%		1,4%		0,7%		45,2%		54,8%		45,2%		54,8%	
		16,8%		25,5%		28,4%		27,3%		1,4%		0,6%		46,6%		53,4%		46,6%		53,4%
Gemiddelde leeftijd	45,9		41,9		48,0		43,9		46,7		35,6		47,3		42,9		TOTAAL		44,9	
Totaal HR per soort Personeel																				
			AOP				DOP				OOP						TOTAAL			
			Aantal	FTE		Aantal	FTE		Aantal	FTE		Aantal	FTE		Aantal	FTE				
			1123	961,5		1850	1267,7		61	45,7		3034	2274,9							
% van Totaal			37,0%		61,0%		55,7%		2,0%		2,0%		100,0%		100,0%					

* Totaal exclusief promovandas, stagiaires en student-assistenten

Uitgedraaid op: 02-01-2012

Bijlage 10 Chikwadraattoetsen

Chi-Square Test

Frequencies

Geslacht

Wat is uw geslacht?

	Observed N	Expected N	Residual
Man	365	365,0	,0
Vrouw	439	439,0	,0
Total	804		

Test Statistics

	Wat is uw geslacht?
Chi-Square	,000 ^a
df	1
Asymp. Sig.	,997

a. 0 cells (,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 365,0.

Functie

Wat is uw functie?

	Observed N	Expected N	Residual
Algemeen ondersteunend	193	141,6	51,4
Onderwijsondersteunend	133	128,6	4,4
Docerend	444	464,1	-20,1
Overig	34	69,7	-35,7
Total	804		

Test Statistics

	Wat is uw functie?
Chi-Square	38,006 ^a
df	3
Asymp. Sig.	,000

a. 0 cells (,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 69,7.

Organisatieonderdeel

Bij welk instituut/dienst bent u werkzaam?

	Observed N	Expected N	Residual
Instituut	596	590,7	5,3
Ondersteunende dienst	208	213,3	-5,3
Total	804		

Test Statistics

	Bij welk instituut/dienst bent u werkzaam?
Chi-Square	,181 ^a
df	1
Asymp. Sig.	,670

a. 0 cells (,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 213,3.

Dienstverband

Bent u fulltime of parttime in dienst?

	Observed N	Expected N	Residual
Fulltime	353	289,5	63,5
Parttime	451	514,5	-63,5
Total	804		

Test Statistics

	Bent u fulltime of parttime in dienst?
Chi-Square	21,740 ^a
df	1
Asymp. Sig.	,000

a. 0 cells (,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 289,5.

Leeftijd

Wat is uw leeftijd?

	Observed N	Expected N	Residual
<20	1	6,3	-5,3
21-30	81	129,2	-48,2
31-40	137	188,8	-51,8
41-50	189	201,5	-12,5
51-60	313	220,2	92,8
>61	83	58,0	25,0
Total	804		

Test Statistics

	Wat is uw leeftijd?
Chi-Square	87,348 ^a
df	5
Asymp. Sig.	,000

a. 0 cells (,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 6,3.

Conclusie: geslacht en organisatieonderdeel zijn representatief voor dit onderzoek. Er kunnen tevens uitspraken worden gedaan voor de leeftijd 51 jaar en ouder met een fulltime aanstelling en betreffend algemeen ondersteunend en onderwijsondersteunend personeel.

Bijlage 11 Factorladingen

Indicatoren voor motivatie te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd	Factor 1
Ik wil doorwerken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	0,920
Ik wil eerder stoppen met werken dan de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	-0,907
Ik heb al concrete stappen ondernomen om te stoppen vóór de voor mijn geldende pensioengerechtigde leeftijd	-0,645
Ik ben sterk van plan tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd door te werken	0,874
Eigenwaarde	2,850
R²	71,262

Indicatoren voor vermogen te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd	Factor 1
Ik ben in staat om door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	-0,784
Door de fysieke werkbelasting is voor mij niet mogelijk om door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	0,861
Door de geestelijke werkbelasting is het voor mij niet mogelijk om door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	0,861
Alleen wanneer de werkomstandigheden sterk verbeteren ben ik in staat door te werken tot de voor mij geldende pensioengerechtigde leeftijd	0,752
Eigenwaarde	2,605
R²	65,130

Indicatoren voor taakduidelijkheid	Factor 1
Ik weet precies wat anderen op mijn werk van mij verwachten	0,867
Ik weet precies waarvoor ik wel, en waarvoor ik niet verantwoordelijk ben	0,843
Ik weet precies hoe mijn leidinggevende over mijn prestaties denkt	0,687
Voor mij ligt duidelijk vast, wat precies mijn taak is	0,835
Ik weet precies wat ik van andere mensen van mijn afdeling mag verwachten	0,757
Eigenwaarde	3,205
R²	64,099

Indicatoren voor autonomie	Factor 1
Ik kan mijn werk, als ik dat nodig vind, zelf onderbreken	0,776
Ik kan zelf het werktempo regelen	0,762
Ik kan, indien nodig, het tijdstip waarop iets klaar moet zijn, uitstellen	0,673
Ik kan gemakkelijk even weg van de plaats waar ik werk	0,719
Ik beslis zelf wanneer ik een taak uitvoer	0,755
Ik bepaal zelf de volgorde van mijn werkzaamheden	0,753
Mijn werkwijze wordt in grote mate voorgeschreven	-0,553
Ik heb de mogelijkheid om zelf te beslissen hoe ik mijn werk doe	0,705
Ik kan een eigen werkwijze kiezen	0,676
Eigenwaarde	3,281
R²	36,461

Indicatoren voor contactmogelijkheden	Factor 1
Ik ben in mijn werk altijd op mezelf aangewezen	-0,661
Als ik er niet uitkom, kan een collega werk van mij overnemen	0,747
Mijn collega's helpen me bij het afwerken van een opdracht als dat nodig is	0,772
Ik praat op het werk met collega's uit de eigen afdeling over het werk	0,468
Ik praat op het werk met mijn leidinggevende over het werk	0,499
Ik ben vaak alleen op mijn werkplek	-0,558
Eigenwaarde	2,062
R²	34,370

Indicatoren voor relatie met de leiding	Factor 1
Ik werk onder goede dagelijkse leiding	0,670
Mijn direct leidinggevende heeft een juist beeld van mij in mijn werk	0,833
Ik kan op mijn directe leiding rekenen, wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg	0,839
De verstandhouding met mijn directe leiding is goed	0,877
Ik voel me in mijn werk gewaardeerd door mijn directe leiding	0,871
Tussen mij en mijn directe leiding heerst een prettige sfeer	0,880
Eigenwaarde	4,149
R²	69,147

Indicatoren voor relatie met collega's	Factor 1
Ik kan op mijn collega's rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg	0,646
De verstandhouding met mijn collega's is goed	0,821
Ik voel mij in mijn werk gewaardeerd door mijn collega's	0,828
Ik heb te maken met agressie van mijn collega's	-0,563
Tussen mij en mijn collega's heerst een prettige sfeer	0,861
Tussen mij en mijn collega's doen zich vervelende gebeurtenissen voor	-0,628
Eigenwaarde	2,665
R²	44,409

Indicatoren voor overlegmogelijkheden	Factor 1
Ik heb invloed op de beslissingen vanuit mijn groep/afdeling	0,769
Bij eventuele problemen kan ik mensen uit andere afdelingen inschakelen	0,653
Ik bespreek met anderen hoe de taken worden verdeeld	0,857
Ik bespreek met anderen hoe de taken gepland moeten worden	0,851
De frequentie waarmee we werkoverleg hebben, is voldoende	0,557
Eigenwaarde	2,784
R²	55,689

Indicatoren voor taakvariatie	Factor 1
Mijn werk is gevarieerd	0,840
Mijn werk is uitdagend	0,879
Ik heb voldoende afwisseling in mijn werk	0,880
Mijn werk vereist creativiteit	0,833
Mijn werk geeft mij het gevoel er iets mee te kunnen bereiken	0,835
In mijn werk wordt een beroep gedaan op mijn probleemoplossend vermogen	0,768
Eigenwaarde	4,236
R²	70,602

Indicatoren voor kwalificatiegebruik	Factor 1
Mijn baan vereist dat ik nieuwe dingen leer	0,778
Mijn baan vereist veel bekwaamheden	0,783
Ik heb de gelegenheid om mijn eigen vaardigheidsniveau verder te ontwikkelen	0,743
Mijn werk sluit goed aan op mijn opleiding	0,771
Mijn werkervaring sluit goed aan op mijn werk	0,746
Eigenwaarde	2,92
R²	58,435

Indicatoren voor werkdruk/taakeisen	Factor 1
Ik moet erg snel werken	0,788
Ik heb over het algemeen genoeg tijd om mijn werk af te krijgen	-0,774
Ik moet extra hard werken	0,818
Ik werk onder tijdsdruk	0,824
Ik heb te maken met piekbelastingen in bepaalde periodes	0,597
Ik moet me in het werk haasten	0,851
Ik wordt doorgaans tijdig geïnformeerd wat mijn taken en verantwoordelijkheden zijn voorafgaande aan een periode	-0,228
Ik zou het kalmer aan willen doen in mijn werk	0,687
Eigenwaarde	4,137
R²	59,093

Indicatoren voor werkdruk/mentale belasting	Factor 1
Mijn werk vereist voortdurend intensief nadenken	0,798
Ik moet veel informatie gedurende langere tijd onthouden	0,791
Mijn werk vereist dat ik er voortdurend mijn gedachten bijhoud	0,831
Het werk vergt voortdurend veel aandacht	0,832
Ik moet in mijn werk veel dingen tegelijk in de gaten houden	0,756
Ik word op mijn werk vaak voor onverwachte gebeurtenissen geplaatst	0,581
Eigenwaarde	3,556
R²	59,266

Indicatoren voor werkdruk/emotionele belasting	Factor 1
Op het werk wordt gediscrimineerd naar sekse	0,748
Op het werk wordt gediscrimineerd naar huidskleur	0,770
Op het werk wordt gediscrimineerd naar leeftijd	0,684
Ik moet veel werken met agressieve studenten	0,649
De studenten zijn lastig	0,548
Ik moet voortdurend beducht zijn voor gevaarlijke situaties	0,780
Het werk is gevaarlijk voor mij	0,817
Ik word tijdens het werk geconfronteerd met grapjes of opmerkingen met een seksuele ondertoon, die ik als ongewenst beschouw	0,832
Ik word tijdens het werk aangeraakt of vastgepakt op een manier die ik als ongewenst beschouw	0,839
Ik heb me in de afgelopen 12 maanden onprettig gevoeld door pesten	0,769
Eigenwaarde	4,082
R²	40,832

Indicatoren voor werkdruk/verantwoordelijkheid	Factor 1
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor het werk van anderen	0,831
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor de toekomst van anderen	0,777
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor het werkproces	0,756

Eigenwaarde	1,868
R²	62,258

Indicatoren voor tevredenheid	Factor 1
Ik ben tevreden met de mate waarin ik in mijn functie kennis en vaardigheden kan benutten	0,764
Ik ben tevreden over mijn secundaire arbeidsvoorwaarden (zoals vakantie- en verlofregeling, spaarregelingen, verzekeringen e.d.)	0,507
Ik ben te tevreden over de mogelijkheden om contacten met anderen te onderhouden tijdens uw werk	0,690
Ik ben tevreden met de waardering die ik krijg voor mijn werk	0,776
Ik ben tevreden met de mate waarin mijn functie creativiteit vereist	0,751
Ik ben tevreden met de vrijheid van handelen in mijn functie	0,772
Ik ben tevreden met mijn salaris	0,529
Ik ben tevreden over de gezelligheid/sfeer op mijn werk	0,657

Eigenwaarde	2,986
R²	37,323

Bijlage 12 Betrouwbaarheidsanalyse

Bereidheid

```
RELIABILITY
/VARIABLES=bereid2herc bereid3herc bereid1 bereid4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	4

Vermogen

```
RELIABILITY
/VARIABLES=vermogen1herc vermogen2 vermogen3 vermogen4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	4

Taakduidelijkheid

```
RELIABILITY
/VARIABLES=taakduid1 taakduid2 taakduid3 taakduid4 taakduid5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	5

Autonomie

```
RELIABILITY
/VARIABLES=autonomie7herc autonomiel autonomie2 autonomie3 autonomie4 autonomie5 autonomie6
autonomie8 autonomie9
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	9

Contactmogelijkheden

```
RELIABILITY
/VARIABLES=contactm1herc contactm6herc contactm2 contactm3 contactm4 contactm5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.684	6

Relatie met leiding

```
RELIABILITY
/VARIABLES=relleiding1 relleiding2 relleiding3 relleiding4 relleiding5 relleiding6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	6

Relatie met collega's

```
RELIABILITY
/VARIABLES=relcollega4herc relcollega6herc relcollega1 relcollega2 relcollega3 relcollega5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	6

Overlegmogelijkheden

```
RELIABILITY
```

```

/VARIABLES=overlegm1 overlegm2 overlegm3 overlegm4 overlegm5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	5

Taakvariatie

```

RELIABILITY
/VARIABLES=taakvar1 taakvar2 taakvar3 taakvar4 taakvar5 taakvar6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	6

Kwalificatiegebruik

```

RELIABILITY
/VARIABLES=kwalificatiev1 kwalificatiev2 kwalificatiev3 kwalificatiev4 kwalificatiev5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	5

Werkdruk/taakeisen

```

RELIABILITY
/VARIABLES=werkdttaakei2herc werkdttaakei1 werkdttaakei3 werkdttaakei4 werkdttaakei5 werkdttaakei6
werkdttaakei8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	7

Werkdruk/mentale belasting

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=werkdgeebel1 werkdgeebel2 werkdgeebel3 werkdgeebel4 werkdgeebel5 werkdgeebel6  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	6

Werkdruk/emotionele belasting

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=emotiobel1 emotiobel2 emotiobel3 emotiobel4 emotiobel5 emotiobel6 emotiobel7  
emotiobel8 emotiobel9 emotiobel10  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	10

Werkdruk/verantwoordelijkheid

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=verantw1 verantw2 verantw3  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Cronbach's Alpha	N of Items
.691	3

Tevredenheid

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=tevredenheid1 tevredenheid2 tevredenheid3 tevredenheid4 tevredenheid5  
tevredenheid6 tevredenheid7 tevredenheid8  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Cronbach's Alpha	N of Items

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	8

Bijlage 13 Schaalconstructies

Bereidheid

```
COMPUTE motivatie=10-(mean(bereid1,bereid2herc,bereid3herc,bereid4)-1)*10/3.  
EXECUTE.
```

```
COMPUTE vermogen=(mean(vermogen1herc,vermogen2,vermogen3,vermogen4)-1)*10/3.  
EXECUTE.
```

Hulpbronnen (kenmerken van het werk)

```
COMPUTE taakduidelijkheid=10-  
(mean(taakduid1,taakduid2,taakduid3,taakduid4,taakduid5)-1)*10/3.  
EXECUTE.
```

```
COMPUTE autonomie=10-  
(mean(autonomie1,autonomie2,autonomie3,autonomie4,autonomie5,autonomie6,autonomie7herc,autonomie8,autonomie9)-1)*10/3.  
EXECUTE.
```

```
COMPUTE contactmogelijkheden=10-  
(mean(contactm1herc,contactm2,contactm3,contactm4,contactm5,contactm6herc)-1)*10/3.  
EXECUTE.
```

```
COMPUTE relatiemetleiding=10-  
(mean(relleiding1,relleiding2,relleiding3,relleiding4,relleiding5,relleiding6)-1)*10/3.  
EXECUTE.
```

```
COMPUTE relatiemetcollegas=10-  
(mean(relcollega1,relcollega2,relcollega3,relcollega4herc,relcollega5,relcollega6herc)-1)*10/3.  
EXECUTE.
```

```
COMPUTE overlegmogelijkheden=10-(mean(overlegm1,overlegm2,overlegm3,overlegm4,overlegm5)-1)*10/3.  
EXECUTE.
```

```
COMPUTE taakvariatie=10-(mean(taakvar1,taakvar2,taakvar3,taakvar4,taakvar5,taakvar6)-1)*10/3.  
EXECUTE.
```

```
COMPUTE kwalificatiegebruik=10-  
(mean(kwalificatiev1,kwalificatiev2,kwalificatiev3,kwalificatiev4,kwalificatiev5)-1)*10/3.  
EXECUTE.
```

Werkdruk

```
COMPUTE werkdruktaakeisen=10-  
(mean(werkdtaakei1,werkdtaakei2herc,werkdtaakei3,werkdtaakei4,werkdtaakei5,werkdtaakei6,werkdtaakei8)-1)*10/3.  
EXECUTE.
```

```
COMPUTE werkdrukmentalebelasting=10-  
(mean(werkdgeebe1,werkdgeebe2,werkdgeebe3,werkdgeebe4,werkdgeebe5,werkdgeebe6)-1)*10/3.  
EXECUTE.
```

```
COMPUTE werkdrukemotionelebelasting=10-  
(mean(emotiobe1,emotiobe2,emotiobe3,emotiobe4,emotiobe5,emotiobe6,emotiobe7,emotiobe8)-1)*10/3.  
EXECUTE.
```

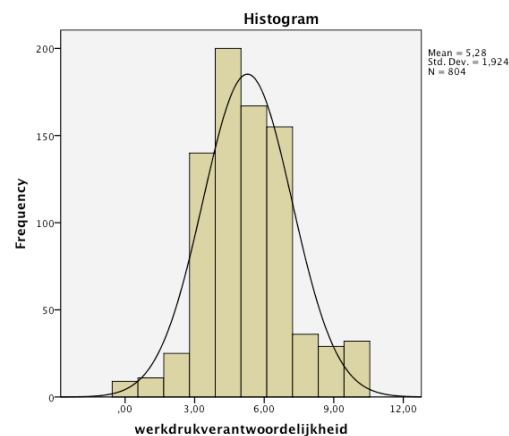
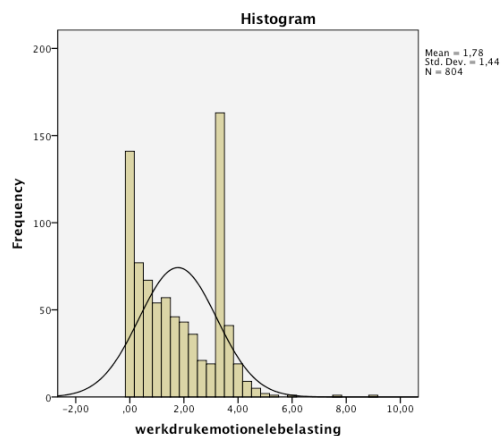
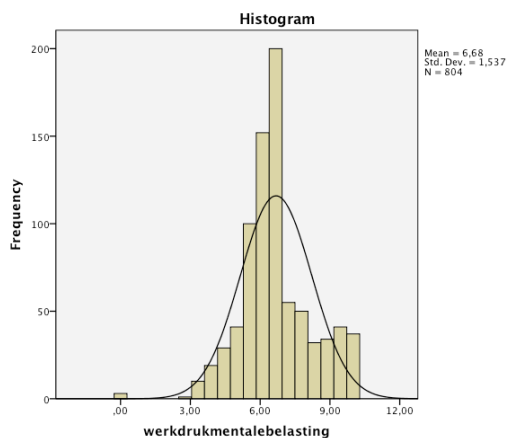
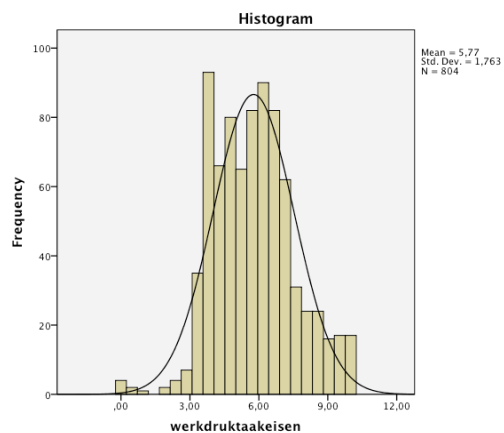
```
,emotiobel9,emotiobel10)-1)*10/3.  
EXECUTE.
```

```
COMPUTE werkdrukverantwoordelijkheid=10-(mean(verantw1,verantw2,verantw3)-1)*10/3.  
EXECUTE.
```

Tevredenheid

```
COMPUTE tevredenheid=10-  
(mean(tevredenheid1,tevredenheid2,tevredenheid3,tevredenheid4,tevredenheid5,tevr  
edenheid7,tevredenheid8)-1)*10/4.  
EXECUTE.
```

Bijlage 14 Normaalverdelingen werkdruk



Bijlage 16 Resultaten regressieanalyse

Motivatie

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT motivatie
  /METHOD=ENTER werkdrukaakeisen werkdrukmentalebelasting werkdrukemotionelebelasting
werkdrukverantwoordelijkheid taakduidelijkheid autonomie contactmogelijkheden
relatiemetleiding relatiemetcollegas overlegmogelijkheden jwerkzaam geslacht leeftijd
kwalificatie.
```

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kwalificatie, Hoeveel jaren werkt u bij de Hogeschool Rotterdam?, Wat is uw geslacht?, werkdrukaakeisen, werkdrukemotionelebelasting, contactmogelijkheden, werkdrukverantwoordelijkheid, taakduidelijkheid, autonomie, Wat is uw leeftijd?, relatiemetleiding, relatiemetcollegas, overlegmogelijkheden, werkdrukmentalebelasting		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: motivatie

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.261 ^a	.068	.050	2,50061

a. Predictors: (Constant), kwalificatie, Hoeveel jaren werkt u bij de Hogeschool Rotterdam?, Wat is uw geslacht?, werkdrukaakeisen, werkdrukemotionelebelasting, contactmogelijkheden, werkdrukverantwoordelijkheid, taakduidelijkheid, autonomie, Wat is uw leeftijd?, relatiemetleiding, relatiemetcollegas, overlegmogelijkheden, werkdrukmentalebelasting

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	321,990	14	22,999	3,678	,000 ^a
	Residual	4389,658	702	6,253		
	Total	4711,648	716			

a. Predictors: (Constant), kwalificatie, Hoeveel jaren werkt u bij de Hogeschool Rotterdam?, Wat is uw geslacht?, werkdrktaakeisen, werkdrkmentalebelasting, contactmogelijkheden, werkdrkverantwoordelijkheid, taakduidelijkheid, autonomie, Wat is uw leeftijd?, relatiemetleiding, relatiemetcollegas, overlegmogelijkheden, werkdrkmentalebelasting

b. Dependent Variable: motivatie

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,779	1,046		3,613	,000		
	werkdrktaakeisen	-,065	,067	-,045	-,969	,333	,621	1,610
	werkdrkmentalebelasting	-,108	,082	-,065	-1,314	,189	,544	1,838
	werkdrkemotionelebelasting	-,057	,076	-,032	-,752	,453	,717	1,395
	werkdrkverantwoordelijkheid	-,028	,056	-,021	-,494	,621	,743	1,345
	taakduidelijkheid	-,053	,067	-,036	-,792	,429	,642	1,558
	autonomie	,037	,073	,022	,510	,610	,709	1,410
	contactmogelijkheden	-,043	,090	-,022	-,480	,631	,636	1,572
	relatiemetleiding	-,080	,064	-,058	-1,248	,213	,624	1,604
	relatiemetcollegas	,174	,088	,091	1,982	,048	,626	1,597
	overlegmogelijkheden	,064	,079	,039	,817	,414	,574	1,742
	Hoeveel jaren werkt u bij de Hogeschool Rotterdam?	-,020	,012	-,075	-1,776	,076	,738	1,354
	Wat is uw geslacht?	-,127	,198	-,025	-,640	,523	,898	1,113
	Wat is uw leeftijd?	,022	,011	,094	2,101	,036	,664	1,506
	kwalificatie	,342	,077	,213	4,463	,000	,583	1,716

a. Dependent Variable: motivatie

Vermogen

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT vermogen
/METHOD=ENTER werkdrktaakeisen werkdrkmentalebelasting werkdrkemotionelebelasting
werkdrkverantwoordelijkheid taakduidelijkheid autonomie contactmogelijkheden
relatiemetleiding relatiemetcollegas overlegmogelijkheden jwerkzaam geslacht leeftijd
kwalificatie.
    
```

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kwalificatie, Hoeveel jaren werkt u bij de Hogeschool Rotterdam?, Wat is uw geslacht?, werkdruktaakeisen, werkdrukemotionelebelasting, contactmogelijkheden, werkdrukverantwoordelijkheid, taakduidelijkheid, autonomie, Wat is uw leeftijd?, relatieteleiding, relatietecollegas, overlegmogelijkheden, werkdrukmentalebelasting		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: vermogen

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,497 ^a	,247	,232	1,78253

- a. Predictors: (Constant), kwalificatie, Hoeveel jaren werkt u bij de Hogeschool Rotterdam?, Wat is uw geslacht?, werkdruktaakeisen, werkdrukemotionelebelasting, contactmogelijkheden, werkdrukverantwoordelijkheid, taakduidelijkheid, autonomie, Wat is uw leeftijd?, relatieteleiding, relatietecollegas, overlegmogelijkheden, werkdrukmentalebelasting

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	731,135	14	52,224	16,436	,000 ^a
	Residual	2230,553	702	3,177		
	Total	2961,688	716			

- a. Predictors: (Constant), kwalificatie, Hoeveel jaren werkt u bij de Hogeschool Rotterdam?, Wat is uw geslacht?, werkdruktaakeisen, werkdrukemotionelebelasting, contactmogelijkheden, werkdrukverantwoordelijkheid, taakduidelijkheid, autonomie, Wat is uw leeftijd?, relatieteleiding, relatietecollegas, overlegmogelijkheden, werkdrukmentalebelasting
- b. Dependent Variable: vermogen

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,215	,746		6,993	,000		
	werkdruktaakeisen	-,231	,048	-,200	-4,820	,000	,621	1,610
	werkdrukmentalebelasting	-,126	,058	-,096	-2,161	,031	,544	1,838
	werkdrukemotionelebelasting	-,123	,054	-,087	-2,253	,025	,717	1,395
	werkdrukverantwoordelijkheid	-,071	,040	-,067	-1,766	,078	,743	1,345
	taakduidelijkheid	,086	,047	,074	1,817	,070	,642	1,558
	autonomie	,227	,052	,169	4,351	,000	,709	1,410
	contactmogelijkheden	,077	,064	,049	1,198	,231	,636	1,572
	relatiemetleiding	-,048	,046	-,044	-1,055	,292	,624	1,604
	relatiemetcollegas	,106	,063	,070	1,693	,091	,626	1,597
	overlegmogelijkheden	,091	,056	,070	1,625	,105	,574	1,742
	Hoeveel jaren werkt u bij de Hogeschool Rotterdam?	-,017	,008	-,079	-2,064	,039	,738	1,354
	Wat is uw geslacht?	-,253	,141	-,062	-1,789	,074	,898	1,113
	Wat is uw leeftijd?	,004	,008	,024	,589	,556	,664	1,506
	kwalificatie	,190	,055	,149	3,472	,001	,583	1,716

a. Dependent Variable: vermogen

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions																
				(Constant)	werkdruktaakeisen	werkdrukmentalebelasting	werkdrukemotionelebelasting	werkdrukverantwoordelijkheid	taakduidelijkheid	autonomie	contactmogelijkheden	relatiemetleiding	relatiemetcollegas	overlegmogelijkheden	Hoeveel jaren werkt u bij de Hogeschool Rotterdam?	Wat is uw geslacht?	Wat is uw leeftijd?	kwalificatie		
1	1	13,485	1,000	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,439	5,543	,00	,00	,00	,22	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,43	,00	,00	,00	,00	,00
	3	,427	5,621	,00	,00	,00	,36	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,21	,00	,00	,00	,00	,00
	4	,153	9,382	,00	,10	,02	,04	,11	,01	,02	,01	,03	,00	,01	,03	,01	,05	,01	,00	,00
	5	,107	11,211	,00	,05	,00	,06	,13	,01	,01	,00	,01	,00	,01	,00	,03	,01	,40	,00	,00
	6	,089	12,324	,00	,01	,00	,01	,38	,04	,01	,00	,01	,00	,01	,00	,02	,12	,13	,16	,00
	7	,062	14,779	,00	,17	,00	,03	,15	,00	,01	,02	,02	,00	,05	,12	,13	,38	,00	,00	
	8	,055	15,673	,00	,00	,01	,00	,04	,19	,14	,04	,24	,01	,07	,01	,04	,05	,00	,00	
	9	,042	17,841	,00	,00	,03	,02	,01	,04	,06	,08	,04	,00	,14	,03	,03	,12	,03	,03	
	10	,036	19,368	,00	,05	,01	,00	,00	,38	,11	,00	,57	,01	,10	,00	,01	,03	,01	,01	
	11	,031	20,846	,00	,31	,10	,01	,04	,25	,04	,00	,01	,00	,00	,00	,00	,00	,45	,00	
	12	,028	21,870	,01	,05	,00	,03	,11	,00	,03	,31	,01	,12	,49	,03	,08	,08	,00	,00	
	13	,020	25,959	,00	,18	,77	,00	,01	,01	,00	,00	,03	,00	,02	,01	,01	,00	,49	,00	
	14	,019	26,794	,01	,01	,04	,03	,01	,06	,04	,48	,03	,58	,05	,00	,01	,01	,00	,00	
	15	,007	44,726	,98	,08	,01	,17	,00	,00	,13	,06	,00	,27	,02	,00	,11	,14	,00	,00	

a. Dependent Variable: vermogen

Conclusie regressieanalyses

Geen VIF-waarde is groter dan 10 en de tolerantie groter dan 0,1. Er is geen probleem met multicollineariteit. De ANOVA-analyses geven aan dat er sprake is van een lineaire relatie, dus de hypothesen kunnen getoetst worden.

